

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี
Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani

ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2569)

Vol 9 No.4 (July - August 2026)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

วัตถุประสงค์

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 เดือน กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 5 เดือน กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม

เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 06-10186156
e-mail: manichettharam@gmail.com

ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมุนี, ดร.
ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.
เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระศรีวชิรโมลี
รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระสุธีวชิรคุณ
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนาภรณ์
เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระมหาฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, ดร.
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์

กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระครูภาวนาธรรมโฆษิต, ดร.
เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
พระมหาจำนงค์ สิริวณฺโณ, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, ดร.
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร. ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตู้ทองคำ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุวีรางกูร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร. วินิจ ผาเจริญ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา
มหาวิทยาลัยเนชั่น
ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน
สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
ดร.ธีร์ดนัย กัปโก
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูกาญจนกฤษฎิ์ ปุลันรัมย์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ บัวช้อย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาสายัณ ติกขปญฺโญ
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

นายสมศักดิ์ พะปะเสน
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พรเทพ เข็มเครือ
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลง
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ฝ่ายกฎหมาย

ชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์
นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ออกแบบปก

สมศักดิ์ พะปะเสน
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์

จัดรูปเล่ม

พระวินัย นาคา
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180
โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 4 ประจำปีพุทธศักราช 2569 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 70 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 65 เรื่อง วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสาร ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2568 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2572 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูสุตรัตนาภรณ์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ **(ก)**

บทบรรณาธิการ **(ฉ)**

สารบัญ **(ช-ฑ)**

บทความวิจัย

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 **1-11**

RISK MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHERS CONFIDENCE IN THE BANGLAMUNG GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ภานุชนารถ ทวีชาติ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 **12-25**

GUIDELINES DEVELOP THE IMPLEMENTATION OF EXPERIENCE-BASED LEARNING STANDARDS FOCUSED ON CHILD-CENTERED APPROACHES IN MAE SOT DISTRICT UNDER THE OFFICE OF TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ดุษฎี ปัญญาเสน และ ประจบ ขวัญมั่น

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 **26-39**

THE RELATIONSHIP BETWEEN 2 1 ST-CENTURY SKILLS AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รุ่งนภา จินดามณี และ นวรัตน์ ไวชมภู

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 **40-52**

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACTIVITIES BASED ON MODEL-ELICIT ACTIVITIES (MEAS) WITH SOCRATIC QUESTIONING TECHNIQUES TO ENHANCE MATHEMATICAL COMMUNICATION AND INTERPRETATION SKILLS IN THE TOPIC OF LINEAR EQUATION WITH ONE VARIABLE OF MATHAYOMSUKSA 1 STUDENTS
อิงค์วราภัทร์ สังข์โชติ และ น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์

การศึกษาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี 53-68
A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES IN PROMOTING TEACHERS' ETHICS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN UBON RATCHATHANI
นงนุช วงศ์เสนา และ เมธาวี โชติชัยพงศ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 69-81
FACTORS AFFECTING GRATITUDE BEHAVIOR TOWARDS PARENTS OF GENERATION Z STUDENTS MUEANG PHITSANULOK DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE
ชวนชม โพธิ์บุญ, วัลภา สบายยิ่ง และ นิรนาท แสนสา

ปัจจัยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 82-93
INTEGRATED DIGITAL MARKETING COMMUNICATION FACTORS INFLUENCING STUDENTS' ENROLLMENT DECISIONS IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS
นฤชล ธนจิตชัย และ กชพร ใจอดทน

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* 94-107
AN ANALYSIS OF DISTRIBUTED LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
พนัชกร ราชอักษร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 108-118

ETHICAL BEHAVIORS AFFECTING EDUCATIONAL ASMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SUVARNABHUMI PRAKAN INTER-SCHOOL DISTRICT, SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
มณีรัตน์ ปิณะถา และ จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 119-135
“ DIGITAL INNOVATOR TO COMMUNITY” LEARNING ENVIRONMENT THROUGH PLACE-BASED COMMUNITY LEARNING AND DIGITAL PROJECT-BASED LEARNING TO DEVELOP DIGITAL INNOVATOR COMPETENCIES FOR UPPER SECONDARY SCHOOL STUDENTS
เมฆา ดีสงคราม

การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 136-148
SCHOOL SAFETY MANAGEMENT UNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ทัศนัย นกพรม, สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา และ องอาจ เทียมกลาง

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ 149-162
TEAMWORK OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF LEARNING PROMOTION IN CHAIYAPHUM PROVINCE
วาเนสฐิภัทร พงษ์สระพัง, ประยงค์ แก่นลา และ สมัคร ไวยขุนทด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ 163-180
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF LEARNING PROMOTION, CHAIYAPHUM PROVINCE
กนิษฐกานต์ ต้องทรัพย์, ประยงค์ แก่นลา และ สมัคร ไวยขุนทด

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 181-193
PROACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
สุพรรณี มะลิเลิศ, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย และ พจน์ เจริญสันเทียะ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 194-206
CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
ภูวดล ปัญญาฉลาด, สมัคร ไวยขุนทด และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม

การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 207-220
DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S CHARACTERISTICS FOR EDUCATION IN DIGITAL ERA UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, UDON THANI
นันทิกา กันหาลา และ พิมพ์พร จารุจิตร์

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 221-235
GOOD GOVERNANCE IN SCHOOL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN YAN TA KHAO DISTRICT UNDER THE TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
สุนิษา ทองขาว ยิ้มย่อง และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส 236-248
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NARATHIWAT
ตรีภพ สนิ และ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี

ผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 249-263
THE EFFECTS OF SQ4 R LEARNING MANAGEMENT SUPPLEMENTED WITHTHINK-PAIR- SHARE TECHNIQUE TO ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY OF GRADE 5 STUDENTS
ละดา ดอนหงษา

การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 264-276

A NEEDS ASSESSMENT OF TEACHERSFOR DEVELOPING SCHOOL SAFETY OPERATIONS IN KHUN-IN SCHOOL GROUP UNDER THE ANG THONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
สุภาวดี ทองนาค, สุดารัตน์ สารสว่าง และ วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล 277-290
THE WORKING MOTIVATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS AT THE ANDAMAN CAMPUS, UNDER THE SONGKHLA AND SATUN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
วิรยุทธ ศักดา และ ชณัฐ พรหมศรี

แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 291-302
GUIDELINES FOR DEVELOPING COMMUNICATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
จักริน หงษ์คง, คณิศร จี้กระโทก และพิมพ์พร จารุจิตร์

ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง 303-317
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING THE PROMOTION OF POSITIVE WELL-BEING OF TEACHERS IN THE CENTRAL SPECIAL EDUCATION CENTER
นิชาภา จำปาดง และนเรศ สถิตยพงศ์

การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPS) ร่วมกับผังกราฟิก 318-332
DEVELOPMENT OF IMAGINATIVE WRITING ABILITY AND CREATIVE THINKING OF UPPER PRIMARY SCHOOL STUDENTS THROUGH ACTIVE LEARNING MANAGEMENT USING THE 5 - STEPS COLLABORATIVE LEARNING PROCESS AND GRAPHIC ORGANIZERS
นุชนารถ กันยาประสิทธิ์ และ ชญาตี เงารังสี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 333-347

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 2 1 ST CENTURY TO PROMOTE TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY IN THE BUNG CHAN SANG NOK TA HUAI RAI NETWORK UNDER AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ศุภลักษณ์ โหมดม่วง และ เมธาวี โชติชัยพงศ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 348-362
AN ANALYSIS OF INSPIRATIONAL LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
สิณีณาฎ เจดีย์ และ กรรณิกา ไวโสภา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 363-377
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
ยามีละ อีแต (ไทย) และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี

คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 378-392
PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR EFFECTIVENESS IN TEACHER PERFORMANCE, PRA CHIM NON-KHUN INTEGRATED EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT NETWORK SCHOOLS UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
นิภาพร ชัยชาญ และ เมธาวี โชติชัยพงศ์

แนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 393-406
GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF EMERGING THREATS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
ณัฐธยาน์ การกระสัง และ เอื้อมพร หลินเจริญ

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี 407-417

MOTIVATION FOR TEACHERS IN SCHOOLS UNDER UBON ATCHATHANI MUNICIPALITY TO WORK ACCORDING TO THE 4 PRINCIPLES OF SOCIAL WELFARE
พระธัญญลักษณ์ กิตฺติธรเมธี (ขันโท), พระมหาศรีรัตน์ สิริรตฺโน (ศรีสง่า) และพระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ(ช่างการ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น **418-432**
CREATING INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT APPROACHES OF DIGITAL ADMINISTRATORS IN SMALL SCHOOLS AFFILIATED TO THE KHON KAEN PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE
ชินกฤต ม่วงสุราษฎร์, คณิศร จี้กระโทก และ พิมพ์พร จารุจิตร์

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ **433-446**
PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE APPURISADHAMMAS 7 IN PRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS (GENERAL EDUCATION), SISAKET PROVINCE
พระพนมไพร โอภาโส (สุขป้อง), พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ (ช่างการ) และ พระมหาศรีรัตน์ สิริรตฺโน (ศรีสง่า)

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี **447-458**
PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE FOUR BASES OF SUCCESS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, UBON RATCHATHANI PROVINCE
พระมหาศรายุธ สิริวฑฺฒนเมโธ (อาจพันธ์),พระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน และ พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ

การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ **459-470**
GENERAL AMINISTRATIVE BASED ON THE FIVE POWERS BALA 5 FOR SCHOOL OF THE PHRASRICHAROENRAT NETWORK GROUP HUATAPHAN DISTRICT AMNATCHAROEN PROVINCE.
พระมหาเจษฎา กิตฺติปญฺโญ (พรมลี), พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ และพระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 471-486
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NEW NORMAL ERA TOWARD ADVANCING INNOVATION SCHOOLS, PRA CHIM NON-KHUN INTEGRATED EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT NETWORK GROUP UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
สุทธิดา สุดดี และ เมธาวี โชติชัยพงศ์

แนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี 487-500
GUIDELINES FOR GUIDANCE AND COUNSELING MANAGEMENT OF PRIVATE SCHOOL IN PATHUM THANI PROVINCE
ศุภลักษณ์ สมัยกุล และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 501-512
A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF MANAGERIAL FACTORS INFLUENCING SCHOOLS AS HIGH - PERFORMANCE ORGANIZATIONS UNDER THE LOEI AND NONG BUA LAMPHU SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
วิระพงศ์ คุณประทุม และ พิมพ์อร สดเอี่ยม

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถ ในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง 513-526
THE EFFECTS OF GAME-BASED LEARNING IN THE TOPIC OF ENDOCRINE SYSTEM ON SCIENTIFIC COMMUNICATION ABILITY AND PROBLEM-SOLVING ABILITY OF GRADE 12 STUDENTS AT KANTANGPITTAYAKORN SCHOOL IN TRANG PROVINCE
สมเกียรติ โต๊ะดำ, ดวงเดือน สุวรรณจินดา และ นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์

ผลการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI TUTOR ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล 527-539

THE EFFECTS OF BLENDED LEARNING MANAGEMENT USING AN AI TUTOR SYSTEM ON ACADEMIC ACHIVEMENT IN THE COURSE RESEARCH FOR LEARNING DEVELOPMENT AMONG UNDERGRADUATE STUDENTS FACULTY OF EDUCATION, SANTAPOL COLLEGE
สถิตย์ กุลสอน, ทิพยวรรณ แพงบุพผา และ เดือนฉาย ผ่องใส

แนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 540-555
THE GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF SCHOOL SAFETY MANAGEMENT ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE VUCA WORLD UNDER THE KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
ณัฐพร ทองดี และ จารุนันท์ ขวัญแน่น

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี 556-568
THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES FOR DIRECTORS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN THE GENERAL EDUCATION SECTION: A CASE STUDY IN UBONRATCHATHANI PROVINCE
พระครูโพธิพัชโรบล (ฉัตรชัย อภัย), พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ และ บรรยวัสถ์ ฝางคำ

รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม 569-584
RANG RANAAD EEK WRIGHT JEEKHUY FOR BANG KHO LHAM PALACE
ถาวร ศรีผ่อง

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GEOGEBRA เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 585-599
THE DEVELOPMENT OF CONTEXT-BASED LEARNING ACTIVITIES INTEGRATED WITH GEOGEBRA TO ENHANCE MATHEMATICAL CONNECTION ABILITY FOR GRADE 8 STUDENTS
สุธีรพงษ์ จันทร์เต็ม และ เอื้อมพร หลินเจริญ

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 600-614
THE DEVELOPMENT OF COOPERATIVE ENGLISH LEARNING ACTIVITIES WITH FLASHCARDS FOR GRADE 3 STUDENTS
จนิสตา ทองสตา และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 615-630

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT IN THAI LITERATURE ON RAMAKIEN:THE BATTLE OF MAIYARAP USING COOPERATIVE LEARNING WITH THE TEAMS-GAME-TOURNAMENT (TGT) TECHNIQUE INTEGRATED WITH A BOARD GAME FOR GRADE 6 STUDENTS

เหมันต์วรรษา บุญหาญ และ สุทธิดา จันทร์ดวง

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 STEPS ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 631-643

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACTIVITIES USING GPAS 5 STEPS COMBINED WITH THINK-PAIR-SHARE TECHNIQUE TO ENHANCE SCIENTIFIC PROBLEM-SOLVING ABILITIES OF GRADE 7 STUDENTS

มนสิช คงยุทธ์ และ เอื้อมพร หลินเจริญ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 644-657

THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL-ERA LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL ADMINISTRATION IN BUENG RANAM SCHOOL CLUSTER UNDER THE SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นิรัชดา เหลาสิงห์, สุรางคนา มัณยานนท์ และ มัธยม เรืองแสง

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 658-671

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC ADMINISTRATION USING PARTICIPATORY MANAGEMENT FOR SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อภิญญา พลยืน และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 672-686

EARLY CHILDHOOD EDUCATION MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 BASED ON THE FOUR SANGAHAVATTHU PRINCIPLES
ต้องรัก พุฒศรี และ วรกฤต เถื่อนช้าง

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 687-699
THE DEVELOPMENT OF KOREAN SPEAKING SKILLS OF GRADE 1 2 STUDENTS USING GAMIFICATION TECHNIQUES
ทิพากร ภารกุล และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 700-711
A STUDY OF ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO IDDHIPÀDA 4 UNDER THE OFFICE OF THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2
พิมพ์พิสุทธิ์ มูลรอด และ ธานี เกสทอง

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (PJBL) เพื่อยกระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมี และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 712-724
THE DESIGN AND DEVELOPMENT OF PROJECT-BASED LEARNING (PJBL) ACTIVITIES TO ENHANCE CHEMICAL PROBLEM-SOLVING ABILITY AND LEARNING ACHIEVEMENT AMONG GRADE 11 STUDENTS
อภิสิทธิ์ รอดพูล, ปาริชาติ ประเสริฐสังข์, ธวัชชัย เหล่าสงคราม และ ฤทธิ์ชาติ อาจกล้า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 725-739
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE NEW NORMAL ERA AND EDUCATIONAL QUALITY IMPROVEMENT IN PHU KRACHAN SCHOOL NETWORK UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4
สุปรียาณ์ ยอดศรี, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ มัธยม เรืองแสน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่ม 740-753

เครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE EFFECTIVENESS IN DIGITAL ERA SCHOOL, PANOM DONG RAK NETWORK GROUP SCHOOL, UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4
ชญานิศา บงค์บุตร, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ พฤฒิณี นนท์ตุลา

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 754-768
THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' FUTURE LEADERSHIP SKILLS AND ACADEMIC ADMINISTRATION QUALITY IN SCHOOLS WITHIN THE LAK MUEANG MULTI-EDUCATION CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SI SA KET YASOTHON
ศุภชัย พินทะปะกัง, สุรางคนา มัณยานนท์ และ กฤติกรณ์ ศรีโสภา

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์เรื่อง ร่างกายของเรา และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาในเครือข่ายเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 769-781
THE EFFECTS OF PROBLEM-BASED LEARNING ON SCIENCE LEARNING ACHIEVEMENT IN THE TOPIC OF OUR BODY AND SCIENTIFIC PROBLEM-SOLVING THINKING ABILITIES OF GRADE 6 STUDENTS AT DUSIT DISTRICT PRIMARY SCHOOLS NETWORK IN BANGKOK METROPOLITAN
กาญจ์กมล สัมฤทธิ์ นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ และ ดวงเดือน สุวรรณจินดา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 782-797
ENVIRONMENTAL ANALYSIS AND NEEDS ASSESSMENT FOR ENHANCING THE LEARNING ECOSYSTEM IN SCHOOLS UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
ธัญญารัตน์ สวนจันทร์ และ ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย

กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย 798-809

THE PROCESS OF COMMUNICATING BUDDHIST PRINCIPLES TO ENHANCE HAPPINESS IN THE DIGITAL AGE OF BUDDHIST ORGANIZATIONS IN THAI SOCIETY
เพ็ญศรี ปักกะสีนัง, อภินันท์ จันตะนี, และ สมเดช นามเกตุ

การพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์ โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 810-822
THE DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL THINKING THROUGH REALISTIC MATHEMATICS EDUCATION (RME) ON THE TOPIC OF GRAPHS AND LINEAR RELATIONSHIPS FOR GRADE 7 STUDENTS
กานดามณี คำสิงห์ และ จักรกฤษ กลิ่นเอี่ยม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 823-834
THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY IN PHANTHONG 2 SCHOOL NETWORK UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
ปิยะวัฒน์ เถื่อนเทพ, สุดารัตน์ สารสว่าง และ รัชพล วิทยานนท์

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 835-848
INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SPECIAL EDUCATION CENTERS, GROUP 1
หิรัญญา สุเมธกุล และ นเรศ สถิตยพงศ์

การศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 849-860
A STUDY ON TEAM BUILDING IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, CEO BURAPHANONKHUN GROUP UNDER THE SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
กาญจนา ไชยภักดิ์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

การพัฒนาความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์วรรณคดีและความคิดสร้างสรรค์ จากวรรณคดีไทย เรื่องนิราศภูเขาทองผ่านการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 861-872
THE DEVELOPMENT OF ANALYTICAL READING ABILITY IN LITERATURE AND INTEGRATED CREATIVE THINKING THROUGH THE LITERARY WORK NIRAT PHUKHAO THONG USING THE 4MAT LEARNING MODEL COMBINED WITH SKILL EXERCISES BASED ON NIRAT PHU KHAO THONG FOR GRADE 7 STUDENTS
นุชนาถ คำบัง1 และ อ้อมธจิต แป้นศรี

ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 873-886
A STUDY OF GUIDELINES FOR TEMPLE DEVELOPMENT BASED ON THE FOURFOLD BUDDHIST CULTIVATION BHĀVANĀ 4 OF THE SANGHA IN PHON PHISAI DISTRICT, NONG KHAI PROVINCE
พระมหาชานน อกิญฺจโน (พันพิมพ์), พระภาวนาวัชรมุนี และ พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม

ETHICAL CHALLENGES AND COUNTERMEASURES IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE EDUCATION APPLICATION AT SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY HOPE COLLEGE 887-895
Jing Sun, Sujin Butdisuwan, Kasinee Sokhuma

AN IMPACT OF JOB SEARCH BEHAVIOR ON EMPLOYABILITY OF GRADUATES FROM HOPE COLLEGE OF SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY 896-907
Bo Li, Sujin Butdisuwan and Kasinee Sokhuma

FACTORS INFLUENCING CAREER PLANNING ABILITY AMONG STUDENTS AT GUIZHOU QIANNAN ECONOMIC COLLEGE GUIZHOU PROVINCE 908-920
Yunfei Xu, Sujin Butdisuwan and Piyapun Santaveesuk

การวิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย 921-934
AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEARNING BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES ON CRITICAL THINKING SKILLS OF GRADUATE

STUDENTS AT MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY, NONG KHAI CAMPUS
พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม (ชัยกุง)

บทความวิชาการ

ปราการแห่งความไม่ประมาท: หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมธุรกิจการประกันชีวิตในสังคมไทย **935-955**
THE FORTRESS OF HEEDFULNESS: BUDDHIST PRINCIPLES SUPPORTING THE LIFE INSURANCE BUSINESS IN THAI SOCIETY
มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์, สมเดช นามเกตุ และ อภินันท์ จันตะนี

การพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ของโรงเรียนเอกชนไทยเพื่อความยั่งยืน **956-968**
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND MODERN MANAGEMENT OF THAI PRIVATE SCHOOLS FOR SUSTAINABILITY
วันระวี สื่อกระแสร์ และ ธิดาวัลย์ อุ่นกอง

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน **969-987**

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*

RISK MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHERS CONFIDENCE IN THE BANGLAMUNG GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ภานุชนารถ ทวีชาติ[1] และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ[2]
Panutchanat Taweechat[1] and Piyanart Boonmepipit[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยเกริก
[1-2]Krirk University, Thailand
Corresponding Author's Email: panutchanat.pt@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง 2) ศึกษาระดับความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง 3) ศึกษาการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 175 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรง 1.00 และความเชื่อมั่น 0.92 และ 0.85 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การประเมินความเสี่ยง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การติดตามผลด้านการตอบสนองความเสี่ยง การกำหนดวัตถุประสงค์ สารสนเทศและการสื่อสาร กิจกรรมเพื่อการควบคุม และการบ่งชี้เหตุการณ์ 2) ความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คำมั่นสัญญา ความสามารถและความเป็นมิตร 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง พบว่า ตัวแปรการบริหาร

* Received 22 April 2026; Revised 26 April 2026; Accepted 12 July 2026

ความเสี่ยงที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ (X_2) การบ่งชี้เหตุการณ์ (X_3) และการตอบสนองความเสี่ยง (X_5) โดยมีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 79.90 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = -1.256 - 0.158X_2 + 0.264X_3 - 0.169X_5$$

และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z\hat{Y}_{tot} = -0.206ZX_2 + 0.197ZX_3 - 0.156ZX_5$$

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง, ความเชื่อมั่นของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) to study level the risk management of school administrators in the Bang Lamung school. 2) to study level the confidence of teachers in schools in the Bang Lamung school. 3) to study risk management of school administrators affecting to teacher confidence in the Bang Lamung group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 175 administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient 1.00 and a confidence level of alpha 0.92 and 0.85. The statistical analyses include means, percentage, standard deviations, and multiple regression analysis.

The research result found that: 1) Risk management of school administrators in the Bang Lamung school were at a high level. When considering each aspect, the findings high level all dimensions, ranked in descending order of mean as follows: risk assessment, internal environment, monitoring, risk response, objective setting, information and communication, control activities, and event identification. 2) the overall confidence of teachers in the Bang Lamung school group was at a high level. When considering each aspect, the findings high level all dimensions, ranked in descending order of mean as follows: commitment, competence, and friendliness. 3) The multiple regression analysis of the impact of risk management on teacher confidence revealed that the selected risk management variables included objective setting (X_2), event identification (X_3), and risk response (X_5) with a predictive coefficient of 79.90%. The predictive equation can be written in raw scores as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = -1.256 - 0.158X_2 + 0.264X_3 - 0.169X_5$$

And the raw score-based equation:

$$Z\hat{Y}_{tot} = -0.206ZX_2 + 0.197ZX_3 - 0.156ZX_5$$

Keywords: Risk Management, Teacher confidence, School administrators.

บทนำ

การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา ถือเป็นเครื่องมือในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์และเป็นเครื่องมือที่สำคัญตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การบริหารความเสี่ยงจึงได้รับการนำมาสนับสนุนการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ การบริหารความเสี่ยง ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการเชิงรุก ในทุกบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากองค์กรใดขาดความใส่ใจหรือมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอย่อมนำมาซึ่งความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น (COSO, 2017) ที่นำมาใช้ในประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ การบ่งชี้เหตุการณ์ การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาในประเทศไทยนำมาใช้ในการบริหารองค์กร

ภายใต้บริบทดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้จัดประชุมสัมมนาหัวข้อการบริหารความเสี่ยง และเนื่องด้วยรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ของโรงเรียนวัดสุทธาวาส สถานศึกษาในกลุ่มบางละมุง มีประเด็นด้านความเสี่ยงเป็นประเด็นที่ควรพัฒนา (ณัฐชา กลิ้งทะเล, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า สถานศึกษามีปัญหาในการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยง ที่ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารความเสี่ยงว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พันธกิจด้านการบริหารความเสี่ยงให้บรรลุผล โดยเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เศรษฐกิจ เพื่อเตรียมการป้องกันความเสี่ยงไว้ล่วงหน้า

สถานศึกษาในกลุ่มบางละมุง ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เนื่องด้วยการดำเนินงานขององค์กร ล้วนมีความเสี่ยงที่ต้องเผชิญกับสภาวะความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

จากที่มาและความสำคัญ สภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารความเสี่ยง ระดับความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับความเชื่อมั่นของครู ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารความเสี่ยงเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างน้อย 1 ตัวแปร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 315 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 175 คน ได้จากการเปิดตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) และเทียบหาสัดส่วนจำนวนผู้บริหารและข้าราชการครูแต่ละโรงเรียน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 ศึกษาความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) จำนวน 3 คน ซึ่งได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น กับผู้บริหารและครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ศึกษาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามศึกษาการบริหารความเสี่ยงมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 แบบสอบถามการสร้างความเชื่อมั่นครูมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

3. ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการ

1. ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกริก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Google Form

1.2 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 169 คน คิดเป็น 96.57%

2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

4. วิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร อยู่ในระดับระดับน้อย
1.00-1.50 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 การสร้างความเชื่อมั่นให้ครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 การสร้างความเชื่อมั่นให้ครู อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 การสร้างความเชื่อมั่นให้ครู อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 การสร้างความเชื่อมั่นให้ครู อยู่ในระดับระดับน้อย
1.00-1.50 การสร้างความเชื่อมั่นให้ครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 1 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4.22	0.36	มาก	2
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์	3.96	0.49	มาก	5
3. ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์	3.63	0.28	มาก	8
4. ด้านการประเมินความเสี่ยง	4.35	0.50	มาก	1
5. ด้านการตอบสนองความเสี่ยง	4.11	0.35	มาก	4
6. ด้านกิจกรรมเพื่อการควบคุม	3.73	0.61	มาก	7
7. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	3.81	0.44	มาก	6
8. ด้านการติดตามผล	4.12	0.61	มาก	3
เฉลี่ยรวม	**3.99**	**0.25**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.99, S.D.=0.25) ด้านมากที่สุดคือ การประเมินความเสี่ยง ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.50) และด้านน้อยที่สุด คือ การบ่งชี้เหตุการณ์ ($\bar{X}$=3.63, S.D.=0.28)

ตอนที่ 2 ความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 2 ความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง

ความเชื่อมั่นให้ครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถ	3.90	0.45	มาก	2
2. คำมั่นสัญญา	4.05	0.38	มาก	1
3. ความเป็นมิตร	3.87	0.48	มาก	3
เฉลี่ยรวม	**3.94**	**0.37**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.94, S.D.=0.37) ด้านมากที่สุด คือ คำมั่นสัญญา ($\bar{X}$=4.05, S.D.=0.38) และด้านน้อยที่สุด คือ ความเป็นมิตร ($\bar{X}$=3.87, S.D.=0.48)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_{tot}
Y_1	.228**	.079	.325**	.659**	.343**	.180*	.505**	.602**	.678**
Y_2	.204**	.293**	.581**	.558**	.441**	.422**	.276**	.336**	.696**
Y_3	.087	.401**	.583**	.631**	.314**	.358**	.452**	.687**	.824**
Y_{tot}	.198**	.301**	.576**	.723**	.421**	.368**	.489**	.648**	.859**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.859**)

ตารางที่ 4 การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง ภาพรวม (Y_{tot})

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับการเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	$\hat{\beta}$	Std.Error	Beta		
(ค่าคงที่)	-1.25	.266		4.72***	.000
X_2	-.158	.053	-.206	2.99**	.003
X_3	.264	.059	.197	4.48***	.000
X_5	-.169	.057	-.156	-2.95**	.004

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรการบริหารความเสี่ยงที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและเพื่อทำนายความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ (X_2) การบ่งชี้เหตุการณ์ (X_3) การบ่งชี้เหตุการณ์ (X_5) โดยมีประสิทธิภาพการทำนายได้ ได้ร้อยละ 79.90 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = -1.256 - 0.158X_2 + 0.264X_3 - 0.169X_5$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z\hat{Y}_{tot} = -0.206ZX_2 + 0.197ZX_3 - 0.156ZX_5$$

อภิปรายผล

1. การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของครู จึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูประเมินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับณัฐชา กลิ้งทะเล (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกิ่งกาญจน์ คงจุน (2553) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ในการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารได้แสดง ความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติตน เป็นยอมรับของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารในระดับมาก รุ่งนภา ลออกอ และตรัยภูมินทร์ ตรีศวร (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นของครู อยู่ในระดับสูงมาก (r= .859) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์

(X_2) ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ (X_3) ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ (X_5) ร่วมกันทำนายความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 79.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง (rXY= .777) และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (X_2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_6) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 79.65

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือการประเมินความเสี่ยง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การติดตามผลด้านการตอบสนองความเสี่ยง การกำหนดวัตถุประสงค์ สารสนเทศและการสื่อสาร กิจกรรมเพื่อการควบคุม และการบ่งชี้เหตุการณ์ ตามลำดับ

2. ระดับความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คำมั่นสัญญา ความสามารถและความเป็นมิตร ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นของครูกลุ่มบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.859 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ร่วมกันทำนาย การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูในสถานศึกษากลุ่มบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 79.90

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อการลดปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูได้

2. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ผลการวิจัย เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูได้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการบริหารความเสี่ยงในบริบทที่หลากหลาย สามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงในระดับที่กว้างขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาการนำแนวทางการบริหารความเสี่ยงไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและประเมินประสิทธิภาพของแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ คงจุน. (2553). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3. ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐชา กลิ้งทะเล. (2561). การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น.(พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2554).การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ฟแมเนจเม้นท์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์. .

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2563). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.

ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 9(3), 293-304.

รุ่งนภา ลออกอ, และตรัยภูมินทร์ ตรีศวร. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ, (13), 1356-1372.

COSO. (2017). Enterprise Risk Management. Integrating with Strategy and Performance: Committee of Sponsoring Organizations of the TreadwayCommission. EBook ISBN: 978-1-94549-886-2.

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*

GUIDELINES DEVELOP THE IMPLEMENTATION OF EXPERIENCE-BASED LEARNING STANDARDS FOCUSED ON CHILD-CENTERED APPROACHES IN MAE SOT DISTRICT UNDER THE OFFICE OF TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ดุษฎี ปัญญาเสน[1] และ ประจบ ขวัญมั่น[2]
Dutsadee Panyasen[1] and Prajob Kwanmun[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงพชร
[1-2]Kamphaeng Phet Rajabhat University,Thailand
[1]Corresponding Author's Email: dutphet0855@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 (2) เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูระดับปฐมวัย และ (3) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูระดับปฐมวัย จำนวน 108 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ข้อจำกัดด้านสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (3) การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ขณะที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่พบความแตกต่าง และ (4) แนวทางพัฒนาควรมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์–จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างสมดุลตามแนวคิดการพัฒนาเด็กแบบองค์รวม กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดกิจกรรมตามแนวปฏิบัติที่

* Received 1 March 2026; Revised 28 April 2026; Accepted 12 July 2026

เหมาะสมกับพัฒนาการ และการเรียนรู้เชิงรุก จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย และประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลาย พร้อมนำผลไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการ PDCAA เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนา, การดำเนินงานตามมาตรฐาน, การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

Abstract

This research aimed to: (1) examine the conditions and problems in implementing child-centered learning experience standards in educational institutions in Mae Sot District under the Tak Primary Educational Service Area Office 2; (2) compare operational conditions classified by school size and work experience of administrators and early childhood teachers; and (3) propose development guidelines. The sample consisted of 108 administrators and early childhood teachers selected through stratified random sampling, along with 17 experts who provided in-depth information. Research instruments included a five-point rating scale questionnaire and a structured interview. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and content analysis.

The findings revealed that: (1) the overall implementation was at a high level; (2) the most significant problem was the limitation of instructional materials and equipment used to promote children's development; (3) when classified by work experience, significant differences were found at the .05 level in both overall and individual aspects, whereas no significant differences were found when classified by school size; and (4) the proposed development guidelines emphasized providing balanced learning experiences across four developmental domains—physical, emotional-mental, social, and cognitive—based on holistic development and learner-centered approaches. Teachers should implement developmentally appropriate practices and active learning through hands-on activities, create safe and supportive learning environments, use age-appropriate materials and technology, and conduct continuous authentic assessment using

various methods. The PDCAA process should be applied to enhance planning, instruction, assessment, and parental involvement for sustainable improvement.
Keywords: Development Guidelines, Standards Implementation, Child-Centered Learning Experience Management

บทนำ

การพัฒนาของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วภายใต้บริบทของโลกดิจิทัลที่การสื่อสารเป็นไปอย่างไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม และการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว และพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนการปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กรได้ ขณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า 5)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยมาตรฐานการศึกษาเป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยมาตรฐานที่กำหนดต้องสามารถปฏิบัติและประเมินผลได้จริง สะท้อนคุณภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำหรับระดับปฐมวัย ได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของเด็ก (2) กระบวนการบริหารและการจัดการ และ (3) การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมดุลและเหมาะสมตามวัย (สำนักทดสอบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 11-12)

บริบทของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ คือ ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์และใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง ส่งผลต่อการสื่อสารและการเรียนรู้ โดยเฉพาะในระดับปฐมวัยซึ่ง

เป็นช่วงวัยสำคัญของการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านภาษา นอกจากนี้ยังพบข้อจำกัดด้านบุคลากร เช่น การขาดแคลนครูที่ตรงตามสาขาวิชาเอก การโยกย้ายหรือการบรรจุผู้บริหารใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีถึงยอดเยี่ยม แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ เช่น ข้อจำกัดด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ยังไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและวิถีชีวิต รวมถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2, 2567, หน้า 5)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ยังเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบประกันคุณภาพภายใน การจัดการบุคลากรครู บริบทผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษา รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ทำให้การจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3) เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ มีความแตกต่างกัน

2. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ประกอบด้วยวิธีเชิงปริมาณ และวิธีเชิงคุณภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 145 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครูผู้สอนจำนวน 106 คน จากทั้งหมด 38 โรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2567, หน้า 2 – 3)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 145 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sample) ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน รวม 34 ข้อและ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา

ในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยข้อกำหนดคำให้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งคำตอบ (Multiple Response) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน รวม 28 ข้อ

2.2 การหาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (STRUCTURAL INTERVIEW)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 สร้างเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร 3) สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหาและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ 0.80 - 1.00 5) คัดเลือกข้อคำถามรายข้อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน 2) นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.98 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการ และครู เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมคิวอาร์โค้ด แบบสอบถามในรูปแบบ Google ฟอร์มผ่านช่องทางระบบจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานเขตพื้นที่ 3) ผู้ตอบแบบสอบถามได้ ตอบแบบสอบถามกลับมา 108 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแต่ละด้าน และแต่ละข้อ โดยหาค่าสถิติด้วยเครื่อง

คอมพิวเตอร์ การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 121) 3) ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (multiple responses) โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และจัดลำดับความสำคัญ 4) การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test Independent) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 5) การหาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาแจกแจงความถี่และจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	**ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ**	4.43	0.72	**มาก**
2	**ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข**	4.41	0.72	**มาก**
3	**ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย**	4.37	0.72	**มาก**
4	**ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก**	4.43	0.71	**มาก**
รวม		4.33	0.72	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบารณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล

เต็มศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.72) เป็นอันดับแรก

2. ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหา ดังนี้ 1) ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ได้แก่ สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กยังมีข้อจำกัดในการใช้สื่อ 2) ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนาการยังมีข้อจำกัด 3) ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ได้แก่ สื่อหรือเทคโนโลยีที่ใช้กับเด็กปฐมวัยยังไม่ครอบคลุมความต้องการที่หลากหลาย 4) ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก ได้แก่ ภาระงานของครูส่งผลให้การประเมินเด็กไม่ครอบคลุมทุกด้าน

3. ผลการเปรียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน (n=108)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1.ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.22	0.68	-2.460	0.017*
	มากกว่า 5 ปี	4.52	0.44		
2.ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข	ต่ำกว่า 5 ปี	4.31	0.68	-1.206	0.233
	มากกว่า 5 ปี	4.46	0.50		
	ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	0.74	-2.194	0.033*

3.ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับวัย	มากกว่า 5 ปี	4.46	0.44		
4.ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก	ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	0.71	-1.967	0.055
	มากกว่า 5 ปี	4.51	0.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ		SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.850	2	0.425	1.415	0.248
	ภายในกลุ่ม	31.535	105	0.300		
	รวม	32.385	107			
2.ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.282	2	0.141	0.428	0.653
	ภายในกลุ่ม	34.532	105	0.329		
	รวม	34.814	107			
3.ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย	ระหว่างกลุ่ม	0.548	2	0.274	0.822	0.442
	ภายในกลุ่ม	34.984	105	0.333		
	รวม	35.532	107			
4.ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	0.747	2	0.374	1.172	0.314
	ภายในกลุ่ม	33.472	105	0.319		
	รวม	34.220	107			

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์การหาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรการวางแผนการจัดประสบการณ์โดยยึดพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้านกันอย่างสมดุล 2) ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรร่วมกันวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อมาจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนให้ได้เล่นตามช่วงวัยและเน้นการลงมือปฏิบัติจริงทุกวัน โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการใช้สื่อธรรมชาติหรือวัสดุเหลือใช้สร้างกิจกรรมประสบการณ์ตรง 3) ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่มีผู้แทนจากทุกภาคส่วนเพื่อดูแลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจน โดยกำหนดตัวชี้วัดทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมเกณฑ์การประเมินที่เป็นรูปธรรม 4) ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในระดับชั้นปฐมวัย ควรพัฒนาทักษะการเลือกสื่อให้เหมาะกับวัย มีการตรวจสอบอุปกรณ์และสื่ออย่างสม่ำเสมอเพื่อความปลอดภัย

อภิปรายผล

สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน การวางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบท การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมตามแผนอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ตลอดจนมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดประสบการณ์มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาปฐมวัยที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติชัย วงศ์ศิลปะกุล และคณะ (2564) ที่ศึกษาการบริหารการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานครอบคลุม 9 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การออกแบบ การนิเทศ การสนับสนุนสื่อและแหล่งเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การวิจัย การพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และการสนับสนุนการจัดประสบการณ์ ซึ่งทุกด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างเหมาะสมปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 รายระเอียด ดังนี้ 1) ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ปัญหาอันดับแรก คือ สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้ยังมีข้อจำกัดในการใช้สื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิพรรณ จาติเสถียร และคณะ (2560) ที่เสนอว่าควรเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะกับวัย ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ การคิดสร้างสรรค์ และมีการสังเกต ติดตาม พร้อมให้คำแนะนำในการใช้สื่ออย่างเหมาะสม 2) ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ปัญหาอันดับแรก คือ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ยังมีข้อจำกัด สอดคล้องกับ Larkin (1992) ที่พบว่าผู้บริหารมีภาระหน้าที่หลายด้าน ส่งผลต่อการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ปัญหาอันดับแรก คือ สื่อหรือเทคโนโลยียังไม่ครอบคลุมความต้องการที่หลากหลายของเด็ก สอดคล้องกับ ชนิพรรณ จาติเสถียร และคณะ (2560) ที่เน้นการเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับวัย พัฒนาการ และความสนใจของเด็ก และ 4) ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและการนำผลไปพัฒนา ปัญหาอันดับแรก คือ ภาระงานของครูส่งผลให้การประเมินเด็กไม่ครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับ กุลชาติ พันธุวรกุล (2565) ที่พบว่าครูมีภาระงานมาก ขาดความรู้ ความเข้าใจ และโอกาสพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์และการดูแลเด็ก

เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภนิดา อินทร์สุข และคณะ (2565) ศึกษาวิจัย พบว่า พบว่า 1) สภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย และ 2) แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยประกาศใช้อย่างถูกต้อง การจัดอบรมปฏิบัติการ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย

2. จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้ทำวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบก์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา สุรัตนะ และคณะ (2567) ได้ศึกษาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กแบบพหุกรณีศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับดีเลิศทุก

โรงเรียน ขณะที่ด้านการบริหารจัดการมีความแตกต่างกันตามบริบท ทั้งนี้ กระบวนการดำเนินงานใช้ PDCA ควบคู่กับนโยบายต้นสังกัด โดยมีปัญหาหลัก ได้แก่ ความแตกต่างของบริบท งบประมาณจำกัด ครูไม่ครบชั้น และสอนไม่ตรงวิชาเอก และเสนอแนวทางดำเนินงานระบบประกันคุณภาพที่เน้นการกำหนดเป้าหมาย การขับเคลื่อนคุณภาพ การประเมินผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้กระบวนการ PDCA

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ผู้เชี่ยวชาญเสนอว่า ควรส่งเสริมการจัดประสบการณ์ที่พัฒนาเด็กอย่างสมดุลทุกด้าน โดยวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ผู้เชี่ยวชาญเสนอว่า ควรเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เน้นการเล่นและการลงมือปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน 3) ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ผู้เชี่ยวชาญเสนอว่า ควรจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อบอุ่น และเหมาะสมกับพัฒนาการ พร้อมใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม 4) ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและการนำผลไปพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญเสนอว่า ควรประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การสังเกต แฟ้มสะสมงาน และการประเมินผลงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์ ศุภนิดา อินทร์สุข และคณะ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สรุปผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ แนวทางสำคัญได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างถูกต้อง การพัฒนาครูผ่านการอบรม การจัดทำและปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์ การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง การจัดสภาพแวดล้อมและสื่ออย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลาย ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุงสะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะการวิจัย ประกอบ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย

1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำ คู่มือแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา เพื่อเป็นมาตรฐานให้สถานศึกษาใช้เป็นกรอบการปฏิบัติอย่างชัดเจน คู่มือนี้ควรระบุขั้นตอนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง และแนวทางการติดตามประเมินผล 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำ ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและการปฏิบัติจริง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีหลักฐานเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่ เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาการดำเนินงานมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยของสถานศึกษา ทั้งมาจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากประเด็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดถึงผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในการเก็บข้อมูล ฉะนั้น ประเด็นที่น่าจะนำมาทำการศึกษา คือเมื่อทราบแนวทางพัฒนาการดำเนินงานมาตรฐานด้านการจัดประสบการณีที่เน้นเด็กเป็นสำคัญของสถานศึกษา ทั้งนี้สิ่งที่น่าจะทำการศึกษาวิจัยต่อไป คือ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PDCAA การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา ทางการพัฒนาการจัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการในหลากหลายรูปแบบให้ เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิติชัย วงศ์ศิลปะกุล. (2564). การบริหารการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2560). การวิจัยและพัฒนากระบวนการการฝึกอบรมครูประจำการด้านการ ประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา. ในวิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิพรรณ จาติเสถียร. (ม.ป.ป.). การใช้สื่อเทคโนโลยีสำหรับเด็กปฐมวัย. ใน วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐริกา สุรัตนะ. (2567). ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กพหุกรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ศุภนิดา อินทร์สุข. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สภาการศึกษา. สำนักงานเลขาธิการ. (2563). รายงานผลการศึกษาการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. ตาก : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์.

Francis R. Ackah-Jnr., & Hyacith Udah. (2021). Implementing inclusive education in early childhood settings: The interplay and impact of exclusion, teacher qualities and professional development in Ghana. Journal of Educational Research and Practice, 11. Retrieved September 4, 2021, from http://www.scholaworks.waldenu.edu/jerap/vol11/iss1/8/

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN 21ST-CENTURY SKILLS AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รุ่งนภา จินดามณี[1] และ นวรัตน์ ไวชมภู[2]

Rungnapa Jindamanee[1] and Navarat waichompu[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[1-2]Hatyai University, Thailand

Corresponding Author Email: Rungnapa.jin071@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครู กำหนดขนาดโดย G* Power จำนวน 115 คน และสุ่มอย่างแบบชั้นภูมิ ตามเกณฑ์สัดส่วนขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 - 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.979 แบบสอบถามการบริหารวิชาการ เท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะการแก้ปัญหา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะการสื่อสาร 2) การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และ 3) ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

* Received 7 April 2026; Revised 12 July 2026; Accepted 12 July 2026

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21, การบริหารวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Abstract

This research aims to study: 1) the level of 21st-century skills; 2) the level of academic administration; and 3) the relationship between 21st-century skills and academic administration of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of teachers, with a sample size of 115 determined by G*Power, and was selected through stratified random sampling based on the proportional size of the schools. The research instrument was a researcher-developed questionnaire with a 5-level Likert scale, with content validity ranging from 0.67 to 1.00. The reliability was 0.979 for the 21st-century skills questionnaire and 0.963 for the academic administration questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) The overall 21st-century skills of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level. When categorized by aspect, problem-solving skills had the highest level of opinion, followed by digital technology skills. The least significant aspect was communication skills; 2) The overall academic administration of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. When categorized by aspect, the development or implementation of local curriculum content had the highest level of opinion, followed by teaching and learning management in schools, and the least significant was the aspect of promoting academic strength in the community; and 3) 21st-century skills and the academic administration of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 had a statistically significant positive correlation at the 0.01 level, with a fairly high correlation.

Keywords: 21st Century Skills, Academic Administration, Songkhla Primary Educational Service Area Office 2.

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมโลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งเทคโนโลยีดิจิทัล ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร และการเชื่อมโยงของโลกผ่านระบบเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้ระบบการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาระดับชาติ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิตและการทำงาน รวมถึงคุณลักษณะที่เหมาะสม อาทิ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เนื่องจากการก้าวย่างที่ช้าจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาจึงไม่เพียงต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลง แต่ยังต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (ศันสนีย์ เชาวนกุล, 2565)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ครอบคลุมกิจกรรมหลัก ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศภายใน การพัฒนาครู การจัดแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งล้วนต้องการผู้บริหารที่มีทักษะเชิงเทคนิค ความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่สามารถจูงใจครูและบุคลากรให้ร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน หากผู้บริหารขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 ก็อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิชาการโดยตรง ทั้งในมิติของหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับทักษะอนาคต กระบวนการเรียนรู้ที่ขาดความหลากหลาย และครูที่ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (Leithwood et al., 2020)

สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในช่วงปีการศึกษา 2565–2567 สะท้อนให้เห็นพัฒนาการที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มสาระ โดยวิชาภาษาไทยและวิทยาศาสตร์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่วิชาภาษาอังกฤษยังคงเป็นจุดอ่อนสำคัญทั้งในระดับประถมและ

มัธยมศึกษา ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2568) และยังพบว่าขาดการศึกษาที่เชื่อมโยงข้อมูลเชิงประจักษ์ดังกล่าวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในมิติของทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในบริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 125 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,356 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power โดยกำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size)=0.3 ค่าความคลาด

เคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 คน ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาดของสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) แบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Best answer)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหา มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 17 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (9) การนิเทศการศึกษา (10) การแนะแนว (11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ (17) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน ด้วยการหาค่า Index of item-Objective Congruenceหรือ IOC

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำผลของข้อมูลเฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วนประมาณค่ามาหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.979 แบบสอบถามการบริหารวิชาการ เท่ากับ 0.963

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ Google form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม

ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านทักษะการสื่อสาร	4.03	0.62	มาก
2. ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.06	0.64	มาก
3. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.04	0.62	มาก
4. ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม	4.05	0.68	มาก
5. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	4.11	0.73	มาก
รวม	**4.06**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.06, SD = 0.61) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะการแก้ปัญหามีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.11, SD = 0.73) รองลงมาคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$= 4.06, SD = 0.64) และน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.62)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.11	0.65	มาก
ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.03	0.66	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.04	0.70	มาก
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.00	0.64	มาก
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.99	0.61	มาก
ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.99	0.57	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.97	0.71	มาก
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.99	0.58	มาก
ด้านการนิเทศการศึกษา	3.91	0.66	มาก
ด้านการแนะแนว	3.95	0.71	มาก
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.02	0.60	มาก
ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	3.83	0.70	มาก
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	3.88	0.69	มาก
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.94	0.48	มาก
ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.87	0.66	มาก
ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	3.95	0.60	มาก
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.01	0.63	มาก
รวม	3.97	**0.**43	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.97, SD = 0.43) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, SD = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.04, SD = 0.70) และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, SD = 0.70)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	-	.870**	.824**	.849**	.755**	.925**	.612**
X_2		-	.857**	.864**	.765**	.939**	.670**
X_3			-	.857**	.740**	.921**	.687**
X_4				-	.833**	.952**	.671**
X_5					-	.891**	.613**
X						-	.702**
Y							-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันพบว่า โดยภาพรวม ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.702, Sig = 0.01) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (r = 0.687) ทักษะการทำงานเป็นทีม (r = 0.671) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (r = 0.670) ทักษะการแก้ปัญหา (r = 0.613) และทักษะการสื่อสาร (r = 0.612) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

จากการศึกษาพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารผ่านการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรา พูลสุด และคณะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ หวังโสะ (2565) ได้ศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้ความคิด การจัดการเรียนรู้ และความคิดรวบยอด อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือครู ซึ่งเป็นเพียงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จึงสะท้อนเฉพาะมุมมองของครูที่มีต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 และการบริหารวิชาการของผู้บริหาร ไม่ได้ครอบคลุมทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง หรือมุมมองจากบุคคลอื่น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์

2. ระดับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการวางแผน กำกับ ติดตาม และพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ

พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการนำแนวทางและนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน จึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร พุทธวงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี ชิณพันธ์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่าทักษะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารสามารถถ่ายทอดนโยบาย แนวคิด และเป้าหมายทางวิชาการไปสู่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความร่วมมือในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การวางแผน การติดตาม และการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย อีกทั้งยังเอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล ขณะเดียวกัน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารวิชาการ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ส่วนทักษะการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ทักษะการแก้ปัญหาช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ตัดสินใจ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบและสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ หาญธงไชย (2567) ที่พบว่าทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการ และยังสอดคล้องกับ ญาณีภรณ์ ศรีชมภู (2566) ที่พบว่าทักษะดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

กลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืนในบริบทการศึกษาไทยปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่1 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพในบริบทการศึกษาไทยยุคปัจจุบันจำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านภาวะผู้นำเชิงทักษะศตวรรษที่ 21 ที่ผสานความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยพบว่า แกนสำคัญของความสำเร็จไม่ได้อยู่เพียงที่การกำกับติดตามเชิงระบบเท่านั้น แต่ต้องเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจาก ผู้สั่งการ เป็น ผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ ที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการสร้างความเข้าใจร่วมและความไว้วางใจภายในองค์กร ขณะที่ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการตัดสินใจบนฐานข้อมูลจริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการแก้ปัญหาเทคโนโลยีดิจิทัล การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และเน้นด้านการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จะสามารถกำหนดทิศทางพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงระหว่างทักษะดังกล่าวกับการบริหารวิชาการ ยังสะท้อนว่า หากผู้บริหารมีระดับทักษะที่สูงขึ้น จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านการวางแผน การนิเทศ การประเมินผล และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำทักษะในศตวรรษที่ 21 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรจัดโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร เช่น การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารในองค์กร และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การสื่อสารภายในโรงเรียนมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารได้พัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันเพื่อการบริหารงาน การจัดเก็บข้อมูลและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างบูรณาการ โดยนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีดิจิทัล หรือวัฒนธรรมองค์กร

3. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ญาณีภรณ์ ศรีชมภู. (2566). การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐพร พุทธวงศ์. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

นุสรา พูลสุด และคณะ. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ภาวินี ชิณพันธ์, และคณะ. (2565). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศันสนีย์ เชาวนกุล. (2565). การพัฒนาศักยภาพครูในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมบูรณ์ หวังโส๊ะ. (2565). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2568). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 [ออนไลน์]. เรียกใช้ เมื่อ 10 สิงหาคม 2568, จาก http://www.sk2.go.th

อุไรรัตน์ หาญธงไชย. (2567). ทักษะและภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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). Human organization: Its management and value. New York, NY: McGraw-Hill.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACTIVITIES BASED ON MODEL-ELICIT ACTIVITIES (MEAS) WITH SOCRATIC QUESTIONING TECHNIQUES TO ENHANCE MATHEMATICAL COMMUNICATION AND INTERPRETATION SKILLS IN THE TOPIC OF LINEAR EQUATION WITH ONE VARIABLE OF MATHAYOMSUKSA 1 STUDENTS

อิงค์วราภัทร์ สังข์โชติ[1] และ น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์[2]
Ingwaraphat Sangchot[1] and Namthip Ongardwanich[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1-2]Naresuan University, Thailand
Corresponding Author's Email: ingwaraphats67@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส โดยดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 25 คน โรงเรียนสรรเพชญอัฏฐมาพิทยาคม จังหวัดพิจิตร ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) แบบวัดทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Dependent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพ 77.44/73.25 ซึ่งเป็นไป

* Received 7 April 2026; Revised 28 April 2026; Accepted 12 July 2026

ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) นักเรียนมีทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์หลังเรียน ($\bar{x}$ = 17.80, S.D. = 1.29) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 1.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.79)

คำสำคัญ: กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs), เทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส, ทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were: 1) to develop learning activities and determine their efficiency in accordance with the 75/75 efficiency criteria; 2) to compare mathematical communication and interpretation skills before and after the learning activity. and 3) to investigate the satisfaction with the learning activities based on model-elicit activities (MEAs) with socratic questioning techniques. The study was conducted using a research and development process. The sample group consisted of 25 Mathayomsuksa 1 students from Sanphet Atthama Pittayakhom School, Phichit Province, selected using purposive sampling. The research instruments included 1) learning activity plans 2) a mathematical communication and interpretation skills assessment and 3) a student satisfaction questionnaire. The data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, tests of data distribution, and a dependent samples t-test.

The results were as follows: 1) the efficiency of the developed learning activities was 77.44/73.25, which met the established criteria 2) Students' mathematical communication and interpretation skills after the intervention were significantly higher ($\bar{x}$ = 17.80, S.D. = 1.29) than before ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 1.50) at the .05 level of statistical significance. 3) the students' satisfaction with the learning activities was at a high level ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.79).

Keywords: Learning Activities Based on Model-Elicit Activities (MEAs), Socratic Questioning Techniques, Mathematical Communication and Interpretation Skills

บทนำ

ทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ชัดเจน ซึ่งการที่ผู้เรียนสามารถอธิบายแนวคิดผ่านการพูด การเขียน หรือการวาดภาพถือเป็นดัชนีชี้วัดความเข้าใจในเชิงมโนทัศน์ที่ก้าวข้ามการท่องจำ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) นอกจากนี้ ทักษะดังกล่าวยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถแปลงสถานการณ์ในชีวิตจริงให้อยู่ในรูปของแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสื่อสารแนวคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างเป็นเอกภาพ (NCTM, 2000) ตลอดจนช่วยส่งเสริมสมรรถนะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านกระบวนการอภิปรายและการโต้แย้งด้วยหลักการ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขัดเกลาความคิดให้คมชัดและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น (รักษ์พล ธนะจำรัส, 2564)

แม้การสื่อสารทางคณิตศาสตร์จะเป็นสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567 พบว่ามาตรฐาน ค 1.3 มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีคะแนนอยู่ในช่วงระดับคุณภาพพอใช้ จากการสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน พบว่านักเรียนยังเผชิญอุปสรรคสำคัญหลายประการ เริ่มจากการขาดทักษะในการแปรผลจากสถานการณ์จริงให้เป็นแบบจำลองหรือสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2546) ขณะเดียวกัน พฤติกรรมการเรียนที่มุ่งเน้นเพียง "คำตอบสุดท้าย" มากกว่าวิธีการ ได้ทำให้นักเรียนขาดทักษะการเรียบเรียงความคิดและไม่สามารถให้เหตุผลประกอบแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งโรจน์ และคณะ, 2562) นอกจากนี้ การยึดติดกับการแก้สมการเพียงอย่างเดียวโดยขาดทักษะการใช้ตัวแทนความคิดอื่น ๆ เช่น แผนภาพหรือรูปวาด ยังเป็นอุปสรรคสำคัญในการสื่อความหมายเพื่อวิเคราะห์โจทย์ที่ซับซ้อน (อัมพร ม้าคนอง, 2559) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถูกตอกย้ำด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยังเน้นการบรรยายโดยครูเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนขาดพื้นที่ในการฝึกอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ และพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบโต้ตอบย้อนกลับเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกตั้งคำถามและอธิบายแนวคิดผ่านการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการนำเสนอและการให้เหตุผลอย่างเป็นระบบ (Junaidi et al., 2024) สอดคล้องกับแนวทางของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560) ที่เน้นการจัดกิจกรรมจากสถานการณ์ในชีวิตจริงเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ภาษาทางคณิตศาสตร์ถ่ายทอดความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ การจัดการเรียนรู้ตามแนว

Model-Eliciting Activities (MEAs) ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยเน้นการสร้างแนวคิดด้วยตนเองและการสื่อสารผ่านการจัดการเอกสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ (Lesh et al., 2000) ซึ่งสามารถเสริมความเข้มแข็งได้ด้วยเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส (Socratic Questioning) ทั้ง 6 ประเภท เพื่อยกระดับการคิดวิเคราะห์จากการจำสู่การสร้างเหตุผลประกอบ (Anderson & Krathwohl, 2001) ช่วยให้ผู้เรียนตรวจสอบสมมติฐาน ตีความโจทย์ได้แม่นยำ และสื่อสารกระบวนการคิดออกมาได้อย่างลึกซึ้ง (Irasari & Mustadi, 2018; Shridhar et al., 2022) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนิสา บุญมา (2563) และ ณัฐพล มากจีน (2566) ที่ยืนยันว่าการบูรณาการแนวคิด MEAs ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติสสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียนให้อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงสนใจนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้มาใช้เพื่อยกระดับสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติสเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์จากสถานการณ์จริง พร้อมทั้งฝึกการสื่อสารแนวคิดและเหตุผลอย่างมีระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ ระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส

สมมติฐานการวิจัย

1. กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์

เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. นักเรียนมีทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 25 คน โรงเรียนสรรเพชญอัฏฐมาพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยคัดเลือกจากกลุ่มที่มีปัญหาเร่งด่วนและเป็นผู้สอนหลัก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ทั้งหมด 9 ชั่วโมง จำนวน 9 แผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า โดยภาพรวมในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2.2 แบบวัดทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นข้อสอบอัตนัยจำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยศึกษาหลักการวัดผลและสร้างข้อสอบฉบับร่างจำนวน 13 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนจำนวน 9 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ พบข้อสอบจำนวน 8 ข้อ ที่ผ่านเกณฑ์มีความยาก (p) ระหว่าง 0.46–0.83 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.00 - 0.50 โดยพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง

0.20 – 0.80 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้จำนวน 5 ข้อ มาจัดทำเป็นเครื่องมือวิจัย โดยมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.96

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.974

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการทดสอบนักเรียนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบวัดทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว แบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาในการทำข้อสอบ 1 ชั่วโมง

3.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 9 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง

3.3 ดำเนินการทดสอบนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบวัดทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว แบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาในการทำข้อสอบ 1 ชั่วโมง

3.4 หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยแจกแบบประเมินความพึงพอใจให้นักเรียน จากนั้นนำแบบประเมินความพึงพอใจ มาตรวจนับคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพ E_1/E_2 ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 โดยพิจารณาตาม (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556)

4.2 เปรียบเทียบทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ ระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยสถิติ Dependent Sample t - test

4.3 วิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแต่ละด้าน แล้วแปลผลของค่าเป็นระดับความพึงพอใจโดยใช้เกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model –Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติสกับนักเรียนจำนวน 9 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

	คะแนนระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้									แบบวัดทักษะหลังเรียน
	1 (36)	2 (34)	3 (81)	4 (13)	5 (48)	6 (42)	7 (42)	8 (30)	9 (33)	
เฉลี่ย	29.33	27.00	67.11	11.67	35.33	31.78	32.89	21.22	21.67	**39.56**
ร้อยละ	81.48	79.41	82.85	89.74	73.61	75.66	78.31	70.74	65.66	**73.25**
รวมเฉลี่ย E_1/E_2 = 77.44/73.25										

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ผ่านการทดลองแบบกลุ่มกับนักเรียนจำนวน 9 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 77.44 และมีประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 73.25 แสดงว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 77.44/73.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 75/75

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส

การทดสอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{D}$	$S.D._D$	t	Sig
ก่อนการจัดการเรียนรู้	25	4.80	1.50	13.00	2.08	31.225*	.000
หลังการจัดการเรียนรู้	25	17.80	1.29				

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 4.80 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.50 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 17.80 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ พบว่า คะแนนสอบหลังการจัดการเรียนรู้ ของนักเรียนสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส

รายการ	n = 25		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านปัจจัยนำเข้า	4.08	0.91	มาก
2. ด้านกระบวนการ	4.52	0.69	มากที่สุด
3. ด้านผลผลิต	4.39	0.77	มาก
ภาพรวม	4.37	0.79	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสรรเพชญอัฏฐมาพิทยาคม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส ในภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

อภิปรายผล

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่ากับ 77.44/73.25 เป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ โดยการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) และเอกสารประกอบหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 วิเคราะห์หลักสูตรวิชาคณิตศาสตร์ เพื่อนำไปกำหนดขอบเขตของจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา เวลา ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎี การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส และวิจัยที่ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ อีกทั้งกิจกรรมการเรียนรู้ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญทั้งทางด้านการสอนคณิตศาสตร์และด้านวัดผล ซึ่งผลการประเมินพบว่าโดยภาพรวมในแต่ละการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมในระดับมาก

ที่สุด สะท้อนถึงคุณภาพของการออกแบบกิจกรรมที่สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้นำไปใช้ในการสอนเพื่อหาประสิทธิภาพแบบ 1: 1 ปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา ด้านเนื้อหา และด้านเวลา ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม และความน่าสนใจให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้อง (สุนิสา บุญมา, 2563) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสอนแนะให้รู้คิดร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ 77.58/76.06 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ (กฤษฎากร โชติฉันท์ และคณะ, 2566) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ MEAs ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ร่วมกับแอพพลิเคชั่น Kahoot ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบ MEAs เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ร่วมกับแอพพลิเคชั่น Kahoot ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ (E_1/E_2) เท่ากับ 75.78/76.30

2. ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model-Eliciting Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส มีทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นตอน ร่วมกับคำถามโสเครติส 6 ประเภท ดังนี้ ในขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้และกระตุ้นความสนใจ ผู้วิจัยใช้คำถามเกี่ยวกับการใช้คำถามแบบโสเครติส Questions about an initial question or issue เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนถ่ายทอดแนวคิดจากรูปธรรมสู่สัญลักษณ์ ขั้นตอนที่ 2 การทำความเข้าใจสถานการณ์และสร้างการใช้คำถามแบบโสเครติส Assumption questions และคำถามแบบโสเครติส Clarification questions ได้ผลักดันให้ผู้เรียนต้องวิเคราะห์เงื่อนไขอย่างถี่ถ้วน พร้อมทั้งอธิบายและรับฟังแนวคิดซึ่งกันและกันเพื่อยืนยันความถูกต้องของแบบจำลอง สำหรับขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาผู้วิจัยได้ใช้คำถามแบบโสเครติส Reason and evidence questions ควบคู่กับคำถามแบบโสเครติส Viewpoint questions เพื่อให้ผู้เรียนเรียบเรียงความคิดและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดียว สุดท้ายในขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและสะท้อนคิดการ ใช้คำถามแบบโสเครติส Origin or source questions ควบคู่กับคำถามแบบโสเครติส Implication and consequence questions ช่วยให้นักเรียนวิเคราะห์ที่มาและแปลความหมายจากสัญลักษณ์กลับสู่ภาษาพูดในชีวิตประจำวันได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (นฤกวิน วัฒนรัตน์, 2565) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ร้อยละ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เรื่อง ร้อยละ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ (สุนิสา บุญมา, 2563) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสอนแนะให้รู้คิดร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า การคิดเชิงคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังกิจกรรมการเรียนรู้แบบสอนแนะให้รู้คิดร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เรื่อง อสมการ สูงกว่าก่อนเรียน และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ (นฤนาท เอี่ยมฉ่ำ, 2565) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงร่วมกับแนวคิด Model-Eliciting Activities เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการแปรความหมายสู่แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งการทำงานกลุ่มและการใช้คำถามเชิงวิเคราะห์ยังช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการสื่อสารและพัฒนาทักษะการให้เหตุผลที่สมเหตุสมผล ซึ่งสอดคล้อง (สุนิสา บุญมา, 2563) และ (นฤกวิน วัฒนรัตน์, 2565) ที่ยืนยันว่าการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติสส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะทางคณิตศาสตร์และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพ 77.44/73.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 2) นักเรียนมีทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เพิ่มเติม ดังนี้ 1) ครูควรเลือกสถานการณ์ที่ใกล้ตัวและมี

ลักษณะเป็นปลายเปิด เพื่อให้นักเรียนเกิดความต้องการที่จะสร้าง "แบบจำลอง" ด้วยตนเอง และ2) ครูผู้สอนควรศึกษาและฝึกฝนเทคนิคการตั้งคำถามแบบโสเครติสให้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการเลือกจังหวะเวลาในการใช้คำถามกระตุ้น เพื่อให้นักเรียนไม่รู้สึกกดดัน แต่เกิดแรงจูงใจในการอธิบายเหตุผลหลังการแก้สมการ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส ในเนื้อหาที่เป็นนามธรรมสูงและต้องการการคิดเชิงวิเคราะห์ เช่น สถิติ, เรขาคณิต หรือฟังก์ชัน เพื่อดูความคงทนของทักษะการสื่อความหมายในบริบทที่ต่างออกไป และ 2) ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์ทางคณิตศาสตร์ (เช่น GeoGebra หรือ Desmos) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างแบบจำลอง ควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว Model – Elicit Activities (MEAs) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ในรูปแบบมัลติมีเดียที่ทันสมัยขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎากร โชติฉันท์ และคณะ. (2566). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ MEAs ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ร่วมกับแอพพลิเคชั่น Kahoot ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(4), 1-18.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7-20.

ณัฐพล มากจีน. (2566). การจัดการเรียนรู้ตามแนว Model-Eliciting Activities เรื่อง แบบรูปที่ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ใน การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นฤกวิน วัฒนรัตน์. (2565). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ร้อยละ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ในการค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นฤนาท เอี่ยมฉ่ำ. (2565). การพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง ร่วมกับแนวคิด Model-Eliciting Activities เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

รักษ์พล ธนะจำรัส. (2564). การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในยุควิถีใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งโรจน์ และคณะ. (2562). ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์: ปัญหาและแนวทางการพัฒนาในโรงเรียนไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 42(3), 15–28.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). คู่มือการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุนิสา บุญมา. (2563). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสอนแนะให้รู้คิดร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามแบบโสเครติส เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อัมพร ม้าคนอง. (2559). ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์: การพัฒนาเพื่อพัฒนาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. New York, NY: Longman.

Irasari, S. P., & Mustadi, A. (2018). Pengaruh Socratic questioning terhadap pemahaman konsep matematika mahasiswa PGSD UNY. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 21(2), 154–161. https://doi.org/10.24252/lp.2018v21n2i2

Junaidi et al. (2024). Improving mathematical communication and problem-solving ability of students through reciprocal teaching. In Proceedings of the International Conference on Educational Technology and Social Science (ICoETS 2023) (pp. 110–120). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-200-2_1

Lesh et al. (2000). Principles for developing thought-revealing activities for students and teachers. In A. E. Kelly & R. A. Lesh (Eds.), Handbook of research design in mathematics and science education (pp. 591–646). Lawrence Erlbaum Associates.

National Council of Teachers of Mathematics. (2000). Principles and standards for school mathematics. Reston, VA: Author.

Shridhar et al. (2022). Automatic generation of Socratic subquestions for teaching math word problems. arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2211.12835

การศึกษาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี*

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES IN PROMOTING TEACHERS' ETHICS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN UBON RATCHATHANI

นงนุช วงศ์เสนา[1] และ เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]

Nongnuch Wongseana[1] and Methavee Chotchaipong [2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-2]Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nongnuchmutthapha01@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู และ 2) ศึกษาการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.28 - 0.87 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) และ 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ได้แก่ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจรรยาบรรณให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู การส่งเสริมและให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู การสนับสนุนงบประมาณและโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมและความร่วมมือกับชุมชน

* Received 21 March 2026; Revised 27 April 2026; Accepted 12 July 2026

การดำเนินโครงการเชิดชูเกียรติผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น และการเปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองเพื่อยกระดับคุณภาพจรรยาบรรณครูในสถานศึกษา

คำสำคัญ: บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, จรรยาบรรณครู, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to 1) study of school administrators' roles in promoting teachers' ethics, and 2) study on the development of school administrators' roles in promoting teachers' ethics under the local administrative organization in Ubon Ratchathani. This research was quantitative research. The samples were obtained through Krejcie and Morgan's sample size determination table and consisted of 291 of school administrators and teachers in early childhood development centers. The researcher used questionnaire research instruments, the Index of Item **-** Objective Congruence index of 1.00, the corrected item - total correlations range between 0.28 - 0.87. The Cronbach's alpha coefficient was 0.97. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results of the research found 1) the school administrators' roles of early childhood development centers under local administrative organizations in Muang Sam Sip District and Mueang Ubon Ratchathani district, Ubon Ratchathani province was overall at a high level ($\overline{X}$ = 4.25), 2) recommendations for developing the roles of school administrators' roles of early childhood development centers in promoting teachers' professional ethics include strengthening ethical leadership to serve as good role models for teachers; promoting and providing guidance for teachers' self-development and professional development; supporting budgets and opportunities to attend training, seminars, and study visits; organizing activities to enhance team relationships and collaboration with the community; implementing recognition programs to honor teachers with outstanding ethics; and listening to feedback from parents to improve the quality of teachers' professional ethics in educational institutions.

Keywords: School administrators' roles, Teachers' ethics, The local administrative organization

บทนำ

ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต และคุณธรรม จริยธรรม โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ชุติมา วิชัยดิษฐ และคณะ, 2568) การพัฒนาระบบการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพวิชาชีพครูอย่างเป็นองค์รวม ทั้งการผลิต การพัฒนาตลอดสายอาชีพ และการเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องยึดหลักจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบ และมุ่งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน (คุรุสภา, 2567) ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยทำหน้าที่วางแผน กำกับ และพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง (OECD, 2019) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการและเชิงจริยธรรมสามารถสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Leithwood et al., 2020; วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ และคณะ, 2567; จุฑาทิพย์ บุดดี และสุกัญญา สุดารารัตน์, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพและจริยธรรมของสถานศึกษาโดยรวม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี จัดเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 และมาตรา 18 โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ครอบคลุมการบริหารงานด้านบุคลากร การจัดการวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีภารกิจหลักในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้านและสมดุล ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 2–5 ปี เพื่อวางรากฐานการเรียนรู้และการดำรงชีวิต โดยมุ่งส่งเสริมให้เด็กเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เตรียมความพร้อมให้เติบโตเป็นเยาวชนของชาติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพด้านการจัดการศึกษา บุคลากร อาคารสถานที่ ความปลอดภัย และการบริหารงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553) ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทำหน้าที่อบรมบ่มเพาะพื้นฐานด้านความรู้ ทักษะชีวิต คุณธรรม และจริยธรรม เปรียบเสมือนผู้ปกครองคนที่สองในการดูแลและส่งเสริมการเติบโตของเด็กอย่างเหมาะสม วิชาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ทรงเกียรติและมีความรับผิดชอบสูง ผู้ประกอบวิชาชีพต้องได้รับการฝึกฝนเฉพาะทาง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และยึดมั่นใน

จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีคุรุสภาเป็นองค์กรกำกับดูแล (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2558) เพื่อให้การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารและการจัดการด้านจริยธรรมวิชาชีพครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อการพัฒนาเด็กเล็กและภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน จำแนกเป็น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 237 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน ผทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน จำแนกเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 98 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ซึ่งใช้เขตตำบลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยของการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้

เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ได้แก่ ตอนที่ 1 บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัด

อุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี เป็นคำถามปลายเปิด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) พบว่า ผลการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ปรากฏว่าข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อผ่านเกณฑ์โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00

2.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ นำไปทำการทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) ของคำถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.28 - 0.87 และ มีค่าความเชื่อมั่น (alpha coefficient) โดยรวมเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี แล้วจัดส่งหนังสือ พร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอม่วงสามสิบ และอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

3.2 เก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อบันทึกข้อมูล จำนวน 171 ชุด คิดเป็น 100% และสรุปประเด็นข้อมูล ข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษา ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการหาความถี่

ผลการวิจัย

1. บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.17	0.807	มาก
2. บทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	3.99	0.790	มาก
3. บทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.30	0.776	มาก
4. บทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.25	0.764	มาก
5. บทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม	4.19	0.810	มาก
6. บทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.22	0.794	มาก
7. บทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.18	0.806	มาก
8. บทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.16	0.836	มาก
9. บทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.24	0.818	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
10. บทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม	4.29	0.715	มาก
11. บทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.31	0.844	มาก
12. บทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.20	0.818	มาก
13. บทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.20	0.820	มาก
14. บทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.13	0.809	มาก
15. บทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม	4.20	0.770	มาก
16. บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.27	0.775	มาก
17. บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.40	0.714	มาก
18. บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.40	0.720	มาก
19. บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.42	0.744	มาก
20. บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม	4.41	0.764	มาก
รวม	**4.25**	**0.604**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณารายด้าน บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับประเด็นที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.42) รองลงมาคือ บทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.41) และบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.40) ส่วนด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 3.99)

3. ข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

3.1 ด้านบทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรเป็นแบบอย่างที่ดี โดยต้องแสดงออกถึงจรรยาบรรณต่อตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรงต่อเวลา การรักษาคำพูด ความโปร่งใสในการทำงาน การควบคุมอารมณ์เมื่อมีปัญหาและ 2) หัวหน้า ศพด. ส่งเสริมให้ครูวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณ เช่น การศึกษาต่อ การอบรมออนไลน์

3.2 ด้านบทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรจัดทำการประเมินตนเองด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพทุกภาคเรียน เพื่อให้ครูได้สะท้อนพฤติกรรมของตน และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์ของคุรุสภาหรือหน่วยงานวิชาชีพ เพื่อรับใบรับรองการพัฒนาวิชาชีพ

3.3 ด้านบทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการดูแลเด็กป่วยและการเอาใจใส่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติต่อเด็กอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเด็กชาย–หญิง หรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและการพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ

3.4 ด้านบทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ เช่น เครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรใช้การมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือและความเข้มแข็ง

3.5 ด้านบทบาทให้คำแนะนำส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรแสดงบทบาทผู้นำที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีจิตสาธารณะปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน และเปิดเผยการทำงานอย่างโปร่งใส เพื่อเป็นแบบอย่างให้ครูยึดถือและ 2) หัวหน้า ศพด. ควรสร้างเครือข่ายกับผู้นำชุมชน วัด อบต. และผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณครู โดยร่วมจัดกิจกรรมจิตอาสา หรือโครงการพัฒนาเด็กและสังคมร่วมกับองค์กรในชุมชน

3.6 ด้านบทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและการพัฒนาศักยภาพตนเอง และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรมีการวางแผนกรอบงบประมาณ เพื่อสนับสนุนครูในการพัฒนาตัวเอง

3.7 ด้านบทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 1) หัวหน้า ศพด. ควรสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครูภาคภูมิใจในวิชาชีพและเห็นคุณค่าของการรักษาจรรยาบรรณ และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพผ่านการพัฒนาความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน

3.8 ด้านบทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรมีการพบครูเป็นประจำ เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาจรรยาบรรณ เช่น การให้บริการเด็กอย่างเหมาะสม และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรเข้าร่วมสังเกตการทำกิจกรรมของครูกับเด็กและผู้ปกครอง เพื่อประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

3.9 ด้านบทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างทีมครูสัมพันธ์อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในเรื่องจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสามัคคี และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เช่น การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครู การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างจริงใจ

3.10 ด้านบทบาทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น การทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนด้านการส่งเสริมสุขภาพและการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชน

3.11 ด้านบทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาทักษะการสอนและการจัดการเวลา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมสร้างความตระหนักรู้และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและรักษามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.12 ด้านบทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม เพื่อให้การจัดประสบการณ์เรียนรู้สอดคล้องกับพัฒนาการและความต้องการของเด็ก และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนว

ทางการประเมินผลเด็ก เพื่อให้การประเมินมีความเหมาะสม เป็นธรรม และสะท้อนพัฒนาการของเด็กอย่างแท้จริง

3.13 ด้านบทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรติดตามพฤติกรรมครูในการปฏิบัติต่อเด็กและผู้ปกครอง เช่น ความสุภาพ การให้บริการตามมาตรฐาน และการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรให้คำแนะนำและสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะการให้บริการ เสริมสร้างความรับผิดชอบ และยกระดับคุณภาพการดูแลผู้รับบริการ

3.14 ด้านบทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันของครู ด้วยการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลแก่ครูที่มีความร่วมมือและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรใช้การให้รางวัลเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3.15 ด้านบทบาทเปิดโอกาสให้ความร่วมมือส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรกำหนดให้ครูทุกคนจัดทำโครงการร่วมกับชุมชนอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและผู้ปกครองในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรอำนวยความสะดวกและประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการของครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3.16 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรจัดให้มีโครงการ “ครูดีศรี ศพด.” เพื่อยกย่องและเชิดชูครูที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น มีจิตใจบริการ และมีความเสียสละ และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรใช้ยกย่องครูการปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นกลไกในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.17 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณแก่ครู และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรแสดงออกถึงความรักและความศรัทธาในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.18 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรจัดให้มีช่องทางรับข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองอย่างหลากหลาย เช่น กล่องรับความคิดเห็นหรือแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อรับทราบความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการให้บริการ และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรนำผลการประเมินจากผู้ปกครองมาวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดบริการ พร้อมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการยกย่องครูที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม

3.19 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรกำหนดตัวชี้วัดด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันไว้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรใช้ผลการประเมินด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความมีน้ำใจ และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.20 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ 1) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูเป็นตัวแทนศูนย์ในการทำงานร่วมกับชุมชน เช่น การเป็นวิทยากรให้คำแนะนำเรื่องการเลี้ยงดูเด็ก หรือการเข้าร่วมประชุมหมู่บ้านในประเด็นพัฒนาเด็ก และ 2) หัวหน้า ศพด. ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น การปลูกต้นไม้ หรือกิจกรรมวันสำคัญทางศีลธรรมและวัฒนธรรม

อภิปรายผล

1. ระดับบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณครูอย่างชัดเจน โดยกำหนดแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ วินัย และภาพลักษณ์วิชาชีพ ส่งผลให้บทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูมีความโดดเด่นและอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศุภณัฐ นิยมธรรม และคณะ (2568) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ Heikkinen et al. (2023) พบว่า ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และบทบาทผู้บริหารศูนย์การศึกษาในระดับหน่วยงานย่อยมีผลเชิงบวกต่อการยอมรับและการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของครู นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับ NAEYC (2024) พบว่า ผู้นำที่แสดงท่าทีทางจริยธรรมชัดเจนจะทำให้ครูยอมรับและซึมซับบรรทัดฐานบรรทัดฐานเหล่านั้น (norm internalization) ทั้งนี้สามารถลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1.1 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วม พร้อมส่งเสริมให้เคารพและให้เกียรติความคิดเห็นและบทบาทของเพื่อนร่วมวิชาชีพ สอดคล้องกับ Fu (2022) พบว่า ผู้นำที่ใช้แนวทางความเป็นหุ้นส่วนหรือการกระจายอำนาจ จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจร่วมกิจกรรม และแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งยังสอดคล้องกับ Da'as (2023) พบว่า การที่หัวหน้ากระตุ้นให้ครูเคารพบทบาทและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบรรทัดฐานว่า เพื่อนร่วมงานคือผู้ร่วมเดินทาง ไม่ใช่คู่แข่ง ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจ สอดคล้อง

กับ Hognestad & Bøe (2025) พบว่า การที่ผู้นำส่งเสริมให้ครูเคารพและรับฟังความคิดเห็นของกันและกันเป็นการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสอนที่มีคุณภาพสูง 1.2 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้ครูตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและผู้ปกครอง พร้อมยึดมั่นในการให้บริการอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งยังสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในชุมชน สอดคล้องกับ Suci (2025) พบว่า การที่ครูเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นการส่งเสริมจริยธรรมของความเป็นพลเมืองให้แก่เด็กตั้งแต่ปฐมวัย ทั้งยังสอดคล้องกับ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556 (2556) กล่าวว่า ครูคือผู้ที่มีบทบาทในการถ่ายทอดคุณค่าทางสังคมผ่านพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นและการเคารพต่อวิชาชีพจากสาธารณะ สอดคล้องกับ Neves (2025) พบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครู และ 1.3 ด้านบทบาทมุ่งงานส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่ทันสมัย ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Darling-Hammond et al. (2017) พบว่า การพัฒนาเชิงมืออาชีพที่มีคุณภาพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและทัศนคติวิชาชีพของครู ผู้บริหารที่จัดและส่งเสริมการอบรมที่ตรงกับความต้องการของครู เป็นปัจจัยหลักในการสนับสนุนจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ทั้งยังสอดคล้องกับ Özdoğru et al. (2025) พบว่า ความใกล้ชิดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับครู ทำหน้าที่เป็นตัวยกลางสำคัญที่เชื่อมการนำและการเรียนรู้ของครู นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับ สุธิศา เกตุแก้ว (2564) พบว่า การให้คำแนะนำเป็นรายบุคคลหลังการประเมิน ถือเป็นการสนับสนุนที่เจาะจงและตรงจุดที่ช่วยให้ครูสามารถปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมขององค์กรและกฎหมาย

องค์ความรู้ใหม่

บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหารเชิงนโยบายหรือการจัดการทั่วไปเท่านั้น หากแต่เป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและหล่อหลอมพฤติกรรมด้านจรรยาบรรณของครูอย่างเป็นระบบและรอบด้าน การส่งเสริมจรรยาบรรณครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้นำใน 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่ง การเป็นแบบอย่าง (role modeling) หัวหน้าศูนย์ต้องแสดงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นมืออาชีพอย่างสม่ำเสมอ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการมีวินัย ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้เชิงเลียนแบบและซึมซับจรรยาบรรณ

โดยธรรมชาติ มิติที่สอง การพัฒนาและกำกับเชิงระบบ (systematic development and supervision) การส่งเสริมจรรยาบรรณที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินควบคู่กันระหว่างการให้คำแนะนำ การนิเทศติดตาม การประเมินผล และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองตามมาตรฐานจรรยาบรรณ และมิติที่สาม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม (ethical organizational culture) หัวหน้าศูนย์มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเคารพซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งทำให้จรรยาบรรณไม่ใช่เพียงข้อกำหนด แต่กลายเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาจรรยาบรรณครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีส่วนร่วม ซึ่งหัวหน้าศูนย์เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพครูและคุณภาพการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอม่วงสามสิบและอำเภอเมืองอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม ทั้งด้านการให้คำแนะนำ การสนับสนุน การสร้างความร่วมมือ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งส่งผลให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณอย่างเป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมที่มีประสิทธิผลควรดำเนินในลักษณะบูรณาการ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของครูและชุมชน รวมถึงการติดตาม ประเมิน และยกย่องเชิดชูอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรแสดงบทบาทผู้นำทางจริยธรรมอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำงานร่วมกับชุมชน 1.2 ครูควรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เป็นธรรม และมีจิตบริการ พร้อมเปิดรับคำแนะนำและมีส่วนร่วมกับชุมชน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ได้แก่ ควรศึกษาเปรียบเทียบการส่งเสริมจรรยาบรรณครูระหว่างศูนย์ในเขตเมืองและชนบท หรือศูนย์ที่มีขนาดต่างกัน รวมถึงศึกษาผลของระบบนิเทศภายในที่เน้นคุณธรรม ตลอดจนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าศูนย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครู เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 115 ง หน้า 72 (4 ตุลาคม 2556).

คุรุสภา. (2567). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 24 ธันวาคม 2568 จาก https://www.ksp.or.th/wp-content/uploads/2025/01/conclusion_rule_Standard_6-2567.pdf.

จุฑาทิพย์ บุดดี และ สุกัญญา สุดารารัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(10), 610–625.

ชุติมา วิชัยดิษฐ, บรรณรักษ์ คุ้มรักษา, และ ฤกษ์ฤดี นาควิจิตร. (2568). การพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะทางวิทยาศาสตร์ของครู. Journal of Education and Innovation, 27(2), 133–150.

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

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ, นันท์นภัส นิยมทรัพย์, และ นภาเดช บุญเชิดชู. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 673-685.

ศุภณัฐ นิยมธรรม, เฉลิมชัย หาญกล้า, และ ภูวดล จุลสุคนธ์. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารครุศาสตร์ปัญญพัฒน์, 3(1), 51–70.

สมพิศ โห้งาม. (2553). การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุธิศา เกตุแก้ว. (2564). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 11(3), 546–553.

Da'as, R. (2023). Role of ethical school leadership in shaping adolescents' aggressive attitudes: A doubly latent multilevel SEM analysis. Educational Management Administration & Leadership, 53(5), 1126-1152.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. California: Learning Policy Institute.

Fu, W. (2022). A critical examination of effective leadership in early childhood education. Journal of Educational Leadership and Policy Studies, 7(1), 1-14.

Heikkinen, K. M., Ahtiainen, R., Fonsén, E., & Kallioniemi, A. (2023). Leadership as a profession in early childhood education and care. Educational Research, 66(3), 347-363.

Hognestad, K., & Bøe, M. (2025). Teacher leaders as first-line leaders in early childhood education – pedagogical leadership actions for best practice. Journal of Early Childhood Education Research, 14(1), 258–284.

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

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. School Leadership and Management, 40(1), 5-22.

NAEYC. (2024). Code of ethics for early childhood educators. 24 December 2025 Fromhttps://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/2024.

Neves, M. D. L. G. (2025). The relationship between ethical leadership, teacher motivation, and commitment in public schools in Portugal. 24 December 2025 From https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1456685.

OECD. (2019). Education policy outlook 2019: Working together to help students achieve their potential. 24 December 2025 From https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2019_2b8ad56e-en.html.

Özdoğru, M., Doğuş, Y., & Akyürek, M. I. (2025). The mediating role of the principal–teacher relationship in innovative school leadership and teacher professional learning according to Turkish teachers' perceptions. Behavioral Sciences, 15(4), 1-25.

Suci, S. C. (2025). Scientific ethics in early childhood education (building a moral foundation for generation upcoming). Journal of Psychological Insight, 1(2), 70-79.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก*

FACTORS AFFECTING GRATITUDE BEHAVIOR TOWARDS PARENTS OF GENERATION Z STUDENTS MUEANG PHITSANULOK DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE

ชวนชม โพธิ์บุญ[1], วัลภา สบายยิ่ง[2] และ นิรนาท แสนสา[3]

[1-3]Chuanchom Phobun[1], Wanlapa Sabayying[2], and Nirnat Saensa[3]

[1-3]สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1-3]Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author's Email: majoytata@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี 2) ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนเจเนอเรชันซี 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ สภาพครอบครัว ศาสนาที่นักเรียนนับถือ และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่อายุระหว่าง 15-19 ปี ในอำเภอเมืองพิษณุโลก จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านระหว่าง .85 ถึง .92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซีภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ($\mathbf{x}_1$) การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว ($\mathbf{x}_2$) การปลูกฝังจากโรงเรียน ($\mathbf{x}_3$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\mathbf{x}_4$) ของนักเรียนเจเนอเรชันซี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดา พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพของครอบครัวที่

* Received 28 March 2026; Revised 15 May 2026; Accepted 12 July 2026

แตกต่างกันมีพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีแตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีได้ร้อยละ 60.90

คำสำคัญ: พฤติกรรม, ความกตัญญูกตเวที, นักเรียนเจอเนอเรชันซี

Abstract

This research aimed to 1) study the filial piety behavior towards parents. of Generation Z students; 2) study the level of intrinsic motivation factors, family upbringing, school-based influences, and social support among Generation Z students; 3) compare the filial piety behavior towards parents of Generation Z students categorized by gender, educational level, age, family background, and religion; and 4) study the predictive power of filial piety behavior towards parents among Generation Z students.

This research was a quantitative study using a correlational research design. The sample consisted of 400 students aged 15-19 years in Mueang Phitsanulok District, selected using quota sampling. The instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with reliability coefficients ranging from .85 to .92. The statistical analyses used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of filial piety behavior towards parents among Generation Z students was high; 2) The overall level of intrinsic motivation factors (x1), family upbringing (x2), school influence (x3), and social support (x4) among Generation Z students was high; 3) A comparison of factors affecting filial piety behavior showed that gender, educational level, age, and family status differed significantly; and 4) These four factors combined could predict 60.90% of the variance in filial piety behavior.

Keywords: Behavior, Gratitude, Generation Z students

บทนำ

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสวัตถุนิยมที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของเยาวชนในหลายมิติ โดยพบว่าเยาวชนบางส่วนมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานทางสังคม เช่น การขาดความกตัญญูกตเวที การไม่เชื่อฟัง

และการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (วิไลวรรณ แสงทอง, 2564) โดยนักเรียนเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต จึงควรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรมควบคู่กัน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของผู้เรียน (พัชรินทร์ ดาน้อย และมณีญา สุราช, 2565) สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเฉพาะความกตัญญูกตเวที ซึ่งควรปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยรุ่น อันเป็นช่วงวัยสำคัญของการพัฒนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2559)

นักเรียนเจเนอเรชันซีมีอายุประมาณ 9–24 ปี เติบโตท่ามกลางเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์ส่งผลให้มีกิจกรรมเชิงสังคม พฤติกรรมทางสังคมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ (ศศิมา ตุ้มนิลกาล, 2560) ซึ่งเด็กรุ่นนี้จะใช้เวลาอยู่กับเทคโนโลยีมากกว่าพ่อแม่ ทำให้พฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มนี้ ค่อนข้างมีโลกส่วนตัวสูง การวิจัยนี้มุ่งศึกษานักเรียนในอำเภอเมืองพิษณุโลก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถาบันการศึกษาจำนวนมากและมีความหลากหลายของผู้เรียนจึงเหมาะสมในการสะท้อนพฤติกรรมของนักเรียนในบริบทสังคมปัจจุบัน

พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยเกิดจากการบูรณาการของปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมมีความมั่นคงและยั่งยืน (Domjan, M., 1996) ขณะเดียวกันพฤติกรรมดังกล่าวสามารถเรียนรู้ได้ผ่านกระบวนการทางสังคม การเลียนแบบ และแบบอย่างจากบุคคลรอบข้าง (วิไลวรรณ แสงทอง, 2564) ครอบครัวและโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมจากการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังในโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ การอบรมบ่มนิสัย และการเป็นแบบอย่างของครู และบุคลากรในโรงเรียน (Bandura, A., 1977) รวมถึงการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยครอบครัว ชุมชน และกลุ่มเพื่อน นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะและพฤติกรรมของวัยรุ่น โดยการได้รับการยอมรับ การยกย่อง และการเอาใจใส่จากบุคคลรอบข้าง จะช่วยเสริมสร้างการปรับตัวและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียน (พรทิพย์ โรจนสุนันท์, 2561) กล่าวคือ นักเรียนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมความกตัญญูกตเวที มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมช่วยเสริมสร้างการรับรู้คุณค่าในตนเองและการยอมรับจากสังคม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนเจเนอเรชันซี รวมถึงนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีของนักเรียนเจเนอเรชันซี นำมาหาสมการถดถอยอำนาจพยากรณ์ เพื่อนำผลจากการศึกษาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเพื่อกระตุ้นให้ประชาชนมีความตระหนักถึงความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดา ซึ่งความกตัญญู

กตเวทีเป็นส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคคลและยังสรรค์สร้างสังคมให้ช่วยเหลือพึ่งพากัน รวมไปถึงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพของครอบครัว และศาสนาที่นักเรียนนับถือ

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จากแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนเจเนอเรชันซีที่อายุระหว่าง 15-19 ปี (ที่บิดามารดายังมีชีวิต) ในอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 48,133 คน (กรมการปกครอง, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนเจเนอเรชันซีที่อายุระหว่าง 15-19 ปี (ที่บิดามารดายังมีชีวิตอยู่) ในอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จำแนกตามตำบล ตำบลละ 20 คน ความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา

2. เครื่องมือและขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับประกอบด้วย 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษาโครงสร้างแบบวัดความกตัญญูกตเวทีของพงศ์พัชรา สัมพันธรัตน์ (2554) และนำมาปรับใช้ 3) แบบสอบถามปัจจัย

แรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษากับแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ทุกข้อ ได้ค่าทั้งฉบับเท่ากับ .86 แล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยและนำมาหาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยแต่ละข้อได้มากกว่า 0.2 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .937

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ทำการแจกแบบสอบถามกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 2) จัดเตรียมแบบสอบถามถามผ่านทางแบบฟอร์มออนไลน์ เพื่อสะดวกในการตอบแบบสอบถาม โดยในแบบสอบถามไม่มีการให้กรอกชื่อหรือข้อมูลบ่งชี้บุคคลเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม 4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด โดยเก็บในโรงเรียนอำเภอเมืองทุกอำเภอ อำเภอละ 20 คน 5) เก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม กรณีการตอบแบบสอบถามผิดพลาดไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ 6) เมื่อได้ข้อมูลครบ 400 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้สถิติได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี จะใช้สถิติได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี จะใช้สถิติได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี

พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
ด้านการดูแลบิดามารดา	4.10	.69	ปฏิบัติมาก
ด้านการทำงานช่วยเหลือบิดามารดา	4.24	.57	ปฏิบัติมากที่สุด
ด้านการปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล	4.15	.59	ปฏิบัติมาก
ด้านการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นทายาท	4.03	.77	ปฏิบัติมาก
รวม	**4.13**	**.66**	**ปฏิบัติมาก**

จากตาราง 1 พบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่ภาพรวมปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการทำงานช่วยเหลือบิดามารดา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการดูแลบิดามารดา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และด้านการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นทายาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

2. ผลศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
แรงจูงใจภายใน	4.19	.57	มาก
การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว	4.17	.56	มาก
การปลูกฝังในโรงเรียน	4.17	.57	มาก
การสนับสนุนทางสังคม	4.33	.57	มากที่สุด
รวม	**4.21**	**.57**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา คือ แรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวและการปลูกฝังจากโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

3. ผลศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพของครอบครัว และศาสนาที่นักเรียนนับถือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดา	เพศ		ระดับการศึกษา		อายุ		สถานภาพของครอบครัว		ศาสนาที่นักเรียนนับถือ	
	t	Sig.	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
แรงจูงใจภายใน	-3.00	.00*	4.27	.00*	24.01	.00*	5.22	.00*	2.70	.07
การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว	-3.19	.00*	4.78	.00*	20.80	.00*	7.17	.00*	2.60	.08
การปลูกฝังในโรงเรียน	-4.03	.00*	5.04	.00*	19.96	.00*	3.03	.05*	1.19	.31
การสนับสนุนทางสังคม	-0.26	.79	-1.05	.24	6.99	.00*	.31	.73	1.21	.30

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมเพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพของครอบครัวที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีแตกต่างกัน ส่วนศาสนาที่นักเรียนนับถือที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การปลูกฝังจากโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	p-value
การปลูกฝังจากโรงเรียน (X_3)	.333	.051	.388	6.57	.000*
แรงจูงใจภายใน (X_1)	.191	.053	.221	3.63	.000*
การสนับสนุนทางสังคม (X_4)	.120	.036	.138	3.38	.001*
การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว (X_2)	1.08	.050	.123	2.17	.030*
R = .780	R2adj = .605			SE_{est} = .31074	
R^2= .609	a = .981			F = 153.684	

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีได้ร้อยละ 60.90 ปัจจัยที่มากที่สุด คือ การปลูกฝังจากโรงเรียน รองลงมา คือ แรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้ $\hat{Y}$=0.981+0.333X_3 +0.191X_1+0.120X_4+0.108X_2, $\hat{Z}$=0.388ZX_3+0.221ZX_1+0.138ZX_4+0.123ZX_2

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานช่วยเหลือบิดามารดา รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล ด้านการดูแลบิดามารดา และด้านการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นทายาท ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดนพดล คล้ายหงส์ และมานพ นักการเรียน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของบุตรตามหลักพุทธธรรมของนักเรียนโรงเรียนเพชรถนอม (คลองเสือน้อย) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การชักชวนทำบุญรักษาศีล รองลงมา ได้แก่ การแบ่งเบาภาระของมารดาบิดา การดำรงรักษาวงศ์สกุล การปฏิบัติตนเป็นคนดี และการตอบแทนคุณมารดาบิดา เช่นเดียวกับงานวิจัยของพระรังสรรค์ ปญวุฑฺโฒ, (2560) ที่พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภาพรวมมีพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาอยู่ในระดับบ่อยครั้ง เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการช่วยทำการงานของท่าน และด้านการประพฤติตนให้เหมาะสมแก่การรับทรัพย์มรดกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประพฤติตนด้านดำรงวงศ์ตระกูล และด้านท่านเลี้ยงเรามาแล้วเลี้ยงท่านตอบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพระขวัญมนัส แก้วกูล (2561) ที่อธิบายว่าการแสดงความกตัญญูกตเวทีผ่านการดูแล เอาใจใส่ และตอบแทนบุญคุณบิดามารดา เป็นพื้นฐานของการเป็นบุตรที่ดีและนำไปสู่ความผาสุกของครอบครัว

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม รองลงมา คือ แรงจูงใจภายใน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว และการปลูกฝังจากโรงเรียน ตามลำดับ

การสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการได้รับความช่วยเหลือ การยอมรับ และความเอาใจใส่จากบุคคลรอบข้าง มีส่วนส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคมและคุณธรรม (Cohen, S. & Wills, T. A, 1985) สอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมที่อธิบายว่าปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีบทบาทต่อการแสดงพฤติกรรม โดยงานวิจัยของ Froh,

J. J., et al. (2009) พบว่าความกตัญญูกตเวทีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนทางสังคม อย่างไรก็ตามการสนับสนุนทางสังคมอาจทำงานร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น ครอบครัวและโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมนั้นแตกต่างกันตามบริบท

แรงจูงใจภายใน พบว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความพึงพอใจและการรับรู้คุณค่าด้วยตนเอง จึงมีความมั่นคงและยั่งยืนมากกว่าพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอก Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000) กล่าวคือ เมื่อนักเรียนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของความกตัญญูกตเวทีด้วยตนเอง จะส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและจริงใจโดยไม่ต้องพึ่งแรงกระตุ้นจากภายนอก สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในเป็นแรงผลักดันสำคัญของพฤติกรรมเชิงคุณธรรมในระยะยาว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับชุติมา ศรีสุวรรณ (2559) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการวัดด้วยแบบสอบถามอาจไม่ครอบคลุมแรงจูงใจเชิงลึกทั้งหมด จึงควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจมิติของแรงจูงใจภายในได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว พบว่า ครอบครัวนั้นเป็นสถาบันแรกในการขัดเกลาพฤติกรรมและค่านิยมของบุคคลรูปแบบการเลี้ยงดูที่เน้นความรัก ความเข้าใจ และเหตุผล ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านคุณธรรมได้ดีกว่าการเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (สุดารัตน์ สายรัตน์,2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา พงษ์ศิริ (2562)พบว่าการเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูต่างกันมีเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความกตัญญูกตเวทีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับพระทวี ข่ายมณี และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2550) ที่พบว่าการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวส่งผลต่อการปลูกฝังความกตัญญูกตเวที กล่าวคือ การที่ผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดีจะส่งเสริมให้บุตรหลานเรียนรู้และซึมซับพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีได้

การปลูกฝังจากโรงเรียน พบว่า โรงเรียนยังคงเป็นสถาบันสำคัญในการถ่ายทอดและเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้เรียน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการเป็นแบบอย่างของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lickona, T. (1991) ที่ระบุว่าโรงเรียนมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แซ่ตั้ง (2562) ที่พบว่าโรงเรียนมีผลต่อพฤติกรรมเชิงคุณธรรมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระอมรเทพ บุดดาบุตร และคณะ (2567) ที่กล่าวว่าการบูรณาการหลักสูตรคุณธรรมและการเป็นแบบอย่างของครูช่วยพัฒนาจิตสำนึกของนักเรียนในการแสดงพฤติกรรม

3. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Froh, J. J., et al. (2009) ที่พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มแสดงความกตัญญูกตเวทีสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจอธิบายได้จากบทบาททางสังคมและการขัดเกลาทางเพศที่ส่งเสริมให้เพศหญิงแสดงออกทางอารมณ์และความสัมพันธ์มากกว่าเพศชาย

อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุ ไชยวรรชะนะ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมด้านกตัญญูกตเวทีของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า นักเรียนที่เพศต่างกัน มีระดับพฤติกรรมด้านความกตัญญูกตเวทีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความแตกต่างของผลการวิจัยอาจเกิดจากบริบทของกลุ่มตัวอย่าง สภาพแวดล้อมทางสังคม หรือรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Emmons, R. A. & McCullough, M. E. (2003) ที่อธิบายว่าความกตัญญูกตเวทีเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งระดับการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและประสบการณ์ทางสังคมมากขึ้น โดยกลุ่มอายุ 15 ปี มีระดับพฤติกรรมต่ำกว่ากลุ่มอายุ 16–19 ปี อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Bono, G. & Froh, J. J. (2009) ที่พบว่าความกตัญญูกตเวทีจะพัฒนาเพิ่มขึ้นตามอายุและวุฒิภาวะทางอารมณ์ ส่วนสถานภาพของครอบครัวพบว่านักเรียนที่อาศัยอยู่กับมารดาส่งผลมากที่สุด สอดคล้องกับ Padilla-Walker, L. M., et al. (2012) ที่พบว่าความใกล้ชิดกับผู้ปกครอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของวัยรุ่น โดยเฉพาะกลุ่มที่อาศัยอยู่กับมารดาจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนศาสนาที่นับถือนั้นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับเกษร แซ่ตั้ง (2562) ที่ได้ทำการศึกษาการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า นักเรียนที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน มีระดับความกตัญญูกจเวทีใกล้เคียงกัน เนื่องจากโรงเรียนและครอบครัวมีแนวทางการอบรมศีลธรรมที่คล้ายคลึงกัน เช่นเดียว Watkins, P. C. (2014) ที่อธิบายว่าความกตัญญูกตเวทีเป็นคุณธรรมสากลที่สามารถพบได้ในทุกศาสนา จึงอาจไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

4. การศึกษาอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดาของนักเรียนเจเนอเรชันซี อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีได้ร้อยละ 60.90 โดยการปลูกฝังจากโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีมากที่สุด สะท้อนบทบาทของโรงเรียนในฐานะสถาบันหลักที่พัฒนาคุณธรรมของผู้เรียน ทั้งผ่านการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการเป็นแบบอย่างของครูและบุคลากรในโรงเรียน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Lickona, T. (1991) และสุภางค์ จันทวานิช (2557) ที่ชี้ว่าโรงเรียนสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงคุณธรรมผ่านการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่เหมาะสม พฤติกรรมดังกล่าวอาจมีข้อจำกัดด้านความต่อเนื่องเมื่ออยู่นอกบริบทโรงเรียน จึงจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากบริบทอื่นร่วมด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า พฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีของนักเรียนเกิดจากการบูรณาการของหลายปัจจัย โดยโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดจากบทบาทในการปลูกฝัง

คุณธรรม ขณะที่แรงจูงใจภายในและการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทเสริมสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทสังคมดิจิทัลของผู้เรียนยุคใหม่ แม้การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวยังคงเป็นฐานรากด้านคุณธรรม แต่มีแนวโน้มลดบทบาทลงเมื่อเทียบกับอดีต ข้อค้นพบสำคัญสะท้อนว่าอิทธิพลของโรงเรียนและสังคมเพิ่มขึ้นในการหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียน ดังนั้น การส่งเสริมความกตัญญูกตเวทีอย่างยั่งยืนควรอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และสังคม ควบคู่กับการพัฒนาแรงจูงใจภายในของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1 ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชนในการปลูกฝังคุณธรรมความกตัญญูกตเวที ดังนั้นผู้ปกครอง ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ควรร่วมมือกันจัดกิจกรรม และสนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรมความกตัญญูกตเวทีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้การประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเคารพต่อบิดามารดา และซึมซับคุณธรรมเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน 1.2 รัฐบาลมีนโยบายมุ่งเน้นด้านการศึกษา การพัฒนาส่งเสริมหลักสูตรที่สอดแทรกคุณธรรม ศีลธรรม หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านความกตัญญูกตเวทีต่อบิดามารดา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ศึกษาเพิ่มตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความผูกพันในครอบครัว การใช้สื่อออนไลน์ของวัยรุ่น เป็นต้น 2.2 ควรศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมความกตัญญูกตเวทีอย่างลึกซึ้ง เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2568). ระบบสถิติทางการทะเบียน. เรียกใช้เมื่อ 18 มิถุนายน 2568 จาก https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/home.php

เกษร แซ่ตั้ง. (2562). การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เจนจิรา แวงวรรณ, ดุษฎี อินทรประเสริฐ, และฐาศุกร์ จันประเสริฐ. (2566). การศึกษาวิเคราะห์ความกตัญญูกตเวทีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย: การวิจัยเชิงคุณภาพแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล.

ชุติมา ศรีสุวรรณ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารศึกษาศาสตร์, 10(2), 45–60.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2559). จิตพฤติกรรมศาสตร์: แนวคิดและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พงศ์พัชรา สัมพันธรัตน์. (2554). การศึกษาพฤติกรรมด้านความกตัญญูกตเวทีต่อมารดาบิดาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2: กรณีศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก เขตบางกอกใหญ่

กรุงเทพมหานคร. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรทิพย์ โรจนสุนันท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรม. วารสารสังคมศาสตร์ศึกษา, 9(2), 33–47.

พระขวัญมนัส กมฺมสุโภ. (2561). บทบาทของบุตรธิดาที่ดีตามคติพระพุทธศาสนา. ในวิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระทวี ข่ายมณี และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังความกตัญญูกตเวทีในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (บศ.), 7(3).

พระปลัดนพดล คล้ายหงษ์ และมานพ นักการเรียน. (2567). การปฏิบัติหน้าที่ของบุตรตามหลัก พุทธธรรมของนักเรียนโรงเรียนเพชรถนอม (คลองเสือน้อย) กรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(4), 889-900.

พระรังสรรค์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (ธนูสิทธิ์). (2560). การแสดงเชิงพฤติกรรมเรื่องความกตัญญูกตเวทีต่อมารดาบิดาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนแม่ออนวิทยาลัย อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอมรเทพ บุดดาบุตร, สมเดช นามเกตุ และพระมหาประทีป อภิวัฑฒโน. (2567). แนวทางการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 13(2), 344–355.

พัชรินทร์ ดาน้อย และมณีญา สุราช. (2565). แรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักเรียน. วารสารการศึกษาสมัยใหม่, 15(2), 45–60.

พิชญา พงษ์ศิริ. (2562). อิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์. วารสารครุศาสตร์, 15(1), 55–70.

ภาณุ ไชยวรรชะนะ. (2561). การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมด้านความกตัญญูกตเวทีของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วราภรณ์ แซ่ตั้ง. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคุณธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิไลวรรณ แสงทอง. (2564). การสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของนักเรียน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 17(2), 89–104.

ศศิมา ตุ้มนิลกาล. (2560). การนำเสนออัตลักษณ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของเจเนอเรชัน: กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันเอ็กซ์ วาย และแซด. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุดารัตน์ สายรัตน์. (2551). เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความกตัญญูกตเวทีของนักเรียน. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภางค์ จันทวานิช. (2557). ทฤษฎีสังคมวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bandura, A. (1977). Social learning theory. Prentice-Hall.

Bono, G., & Froh, J. J. (2009). Gratitude in school: Benefits to students and schools. In R. Gilman, E. S. Huebner, & M. J. Furlong (Eds.), Handbook of positive psychology in schools (pp. 77–88). Routledge.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98(2), 310–357. https://doi.org/10.1037/ 0033-2909.98.2.310

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. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Domjan, M. (1996). The principles of learning and behavior. Wadsworth.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. Journal of Personality and Social Psychology, *84*(2), 377–389. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377

Froh, J. J., Yurkewicz, C., & Kashdan, T. B. (2009). Gratitude and well-being in adolescents. Journal of Adolescence, 32(3), 633–650. https://doi.org/ 10.1016/j.adolescence.2008.06.006

Lickona, T. (1991). Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility. Bantam Books.

Padilla-Walker, L. M., Nielson, M. G., & Day, R. D. (2012). The role of parental warmth and control in adolescents' prosocial behavior. Journal of Adolescence, *35*(3), 689–699. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.07.012

Watkins, P. C. (2014). Gratitude and the good life: Toward a psychology of appreciation. Springer.

ปัจจัยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*

INTEGRATED DIGITAL MARKETING COMMUNICATION FACTORS INFLUENCING STUDENTS' ENROLLMENT DECISIONS IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

นฤชล ธนจิตชัย[1] และ กชพร ใจอดทน[2]

Naruchon Thanajitcha[1] and Kotchaporn Jaiaotton[2]

[1-2]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-2]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Kotchaporn@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล (DIMC) ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง DIMC กับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ และ (3) สร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาวิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (IOC = 0.67–1.00; α = 0.83) วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า (1) นักศึกษามีการรับรู้ DIMC โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) (2) DIMC ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับปานกลาง (r = 0.494–0.617) (3) การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขาย และการโฆษณา สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อได้ร้อยละ 42.0 (R^2 = 0.420) โดยการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลมีอิทธิพลสูงสุด ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิด Personalization Marketing และ Digital IMC ในบริบทอุดมศึกษาเอกชนไทย

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล, การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ, พฤติกรรมผู้บริโภค

---

* Received 28 March 2026; Revised 12 July 2026; Accepted 12 July 2026

Abstract

This quantitative study aimed to (1) examine the level of perception of Digital Integrated Marketing Communication (DIMC) of private higher education institutions, (2) analyze the relationship between DIMC and students' enrollment decisions, and (3) develop a predictive model of enrollment decisions. The sample consisted of 357 students from Nakhon Ratchasima College in the academic year 2025, selected using simple random sampling. Data were collected through an online questionnaire (IOC = 0.67–1.00; Cronbach's alpha = 0.83) and analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression.

The results indicated that: (1) students' overall perception of DIMC was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67); (2) all dimensions of DIMC were positively correlated with enrollment decisions at a moderate level (r = 0.494–0.617); and (3) direct digital marketing, sales promotion, and advertising jointly predicted enrollment decisions, explaining 42.0% of the variance (R^2 = 0.420), with direct digital marketing having the strongest influence. The findings support the concepts of Personalization Marketing and Digital IMC in the context of private higher education in Thailand.

Keywords: digital integrated marketing communication, enrollment decision, private higher education, direct digital marketing

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัลถือเป็นวาระเชิงนโยบายที่สำคัญของประเทศไทย ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่กำหนดให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกลไกหลักในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในบริบทดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งมีจำนวนกว่า 70 แห่งทั่วประเทศ ต้องเผชิญกับการแข่งขันเชิงโครงสร้างที่มีความเข้มข้น เนื่องจากแนวโน้มประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องตามการคาดการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2566) ส่งผลให้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่มีประสิทธิภาพกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดความสามารถในการดึงดูดนักศึกษาใหม่

ภายใต้กรอบแนวคิดการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communication: IMC) ที่พัฒนาโดย Schultz et al. (1993) ซึ่งเน้นความสอดคล้องและการเสริมพลังซึ่งกันและกันของเครื่องมือสื่อสารหลากช่องทาง งานวิจัยร่วมสมัยได้ขยายกรอบดังกล่าวสู่บริบทดิจิทัลในรูปแบบ Digital Integrated Marketing Communication (DIMC) โดยผสานช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างประสบการณ์การสื่อสารแบบไร้รอยต่อ (omnichannel experience) (Porcu et al., 2020; Chaffey & Ellis-Chadwick, 2019) กรอบแนวคิด DIMC ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล การให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล และการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งล้วนส่งผลต่อกระบวนการรับรู้และการตัดสินใจของผู้บริโภค (Kotler & Keller, 2016)

พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลของผู้เรียน Generation Z เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยใช้เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์เป็นแหล่งข้อมูลหลักในการประเมินหลักสูตร ค่าใช้จ่าย และชื่อเสียงของสถาบัน (Suwannamnek & Pongsakornrungsilp, 2021) ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจสมัครเรียน (Ditta-Apichai, M., & Phairot, E. (2022) อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนยังประสบปัญหาข้อมูลกระจัดกระจายและไม่ครบถ้วน เนื่องจากการสื่อสารของสถาบันยังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ (Schultz et al., 1993; Chaffey & Ellis-Chadwick, 2019)

การทบทวนวรรณกรรมเผยให้เห็นช่องว่างสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาการสื่อสารดิจิทัลในลักษณะแยกส่วน ขาดมุมมองเชิงบูรณาการของ DIMC (Dwivedi et al., 2021) (2) ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย และ (3) ขาดการอธิบายอิทธิพลของ DIMC ต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในเชิงองค์รวมและเชิงพยากรณ์ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวเพื่อสนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. เพื่อสร้างสมการพยากรการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

1. การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. ตัวแปรด้านการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลสามารถสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง,

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือนักศึกษาวิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,292 คน (งานทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยนครราชสีมา) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อนักศึกษา

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ,

แบบสอบถามมีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ชั้นปีที่กำลังศึกษา คณะวิชา ส่วนที่ 2 ข้อคำถามวัดตัวแปร DIMC จำนวน 15 ข้อ (ด้านละ 3 ข้อ) และตัวแปรการตัดสินใจศึกษาต่อ 16 ข้อ ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ และ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่า 0.83 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ด้วยแพลตฟอร์ม **Google Forms** ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 357 ชุด โดยข้อมูลถูกบันทึกและจัดเก็บในระบบโดยอัตโนมัติ

3.2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) สำหรับ H1 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation) สำหรับ H2 และH3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พร้อมตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ด้วยค่า Tolerance และ VIF

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภาพรวม

ระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X_1)	4.56	.74	มากที่สุด
การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล (X_2)	4.55	.71	มากที่สุด
การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (X_3)	4.51	.63	มากที่สุด
การให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล (X_4)	4.57	.62	มากที่สุด
การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล (X_5)	4.56	.68	มากที่สุด
ผลรวมของ	4.55	.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D. = .67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.74) และการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.56 S.D. = 0.68) ตามด้วยการขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.71) และการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X_1)	1.00					
การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล (X_2)	.877**	1.00				
การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (X_3)	.709**	.803**	1.00			
การให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล (X_4)	.660**	.670**	.725**	1.00		
การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล (X_5)	.573**	.576**	.621**	.723**	1.00	
การตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Y)	.494**	.495**	.521**	.557**	.617**	1.00

** P< .01

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรการสื่อสารการตลาดผ่านสื่อดิจิทัลทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง **.**494** ถึง **.**617**

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสูงที่สุด (r = .617**) รองลงมา ได้แก่ การให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล (r = .557**) การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (r = .521**) การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล (r = .495**) และการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (r = .494**) ตามลำดับ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า “การสื่อสารที่เข้าถึงแบบเฉพาะบุคคลและมีปฏิสัมพันธ์” (direct & interactive communication) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากกว่าสื่อแบบสื่อสารทางเดียว เช่น การโฆษณา ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมผู้เรียนยุคดิจิทัลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ตรงความต้องการและสามารถโต้ตอบได้

3. สมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	59.610	3	19.870	85.149	.000**
Residual	82.374	353	.233		
Total	141.984	356			

** P< .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแบบจำลอง พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า F เท่ากับ 85.149 และค่า Sig เท่ากับ .000 ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสู่แบบจำลองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อได้อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่า Sum of Squares พบว่า ความแปรปรวนที่อธิบายได้โดยแบบจำลอง (Regression SS = 59.610) มีค่าสูงกว่าความแปรปรวนที่เกิดจากความคลาดเคลื่อน (Residual SS = 82.374) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแบบจำลองการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของผู้เรียนได้ในระดับที่ดี ดังนั้น ตัวแปรด้านการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสามารถนำไปใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าการพยากรณ์บทบาทของการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยวิธี Stepwise

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.376	.200		6.874	.000		
1. การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล (X_5)	.415	.049	.450	8.439	.000	.579	1.727
2. การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (X_3)	.151	.062	.150	2.423	.016	.428	2.335
3. การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X_1)	.111	.051	.130	2.191	.029	.469	2.133
Constant = 1.376, R = 0.648 , R^2 = 0.420 , R^2 Adjusted = 0.415 , SE = 0.48307							

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวแปรที่เข้าสู่สมการ ได้แก่ การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล (X5) การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (X3) และการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X1) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อได้ร้อยละ 42.0 (R^2 = 0.420; Adjusted R^2 = 0.415) สะท้อนว่าแบบจำลองมีความสามารถในการอธิบายในระดับที่ดี

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล (X5) มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุด (β = 0.450, p < .001) สะท้อนว่า “การสื่อสารแบบเฉพาะบุคคลและการเข้าถึงโดยตรง” เป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการตัดสินใจของผู้เรียน รองลงมาคือ การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (X3) (β = 0.150, p < .05) ซึ่งชี้ถึงบทบาทของแรงจูงใจระยะสั้น และการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X1) (β = 0.130, p < .05) ที่ช่วยสร้างการรับรู้ แต่มีอิทธิพลต่ำกว่า

ผลการวิจัยสะท้อนว่า การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อไม่ได้ขับเคลื่อนด้วยการโฆษณาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “การสื่อสารที่ตรงความต้องการและมีปฏิสัมพันธ์” มากกว่า โดยเฉพาะการตลาดทางตรงซึ่งมีบทบาทสูงสุดในแบบจำลอง ทั้งนี้ ตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงถึงความสามารถในการทำนายที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ในช่วง 0.428–0.579 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.10 และค่า VIF อยู่ในช่วง 1.727–2.335 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงเกินไป และสามารถนำไปใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ได้อย่างเหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Regression Equation) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Regression Equation: Beta) ของการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.376 + 0.415(X_5) + 0.151(X_3) + 0.111(X_1)$$

$$Z = 0.450(X_5) + 0.150(X_3) + 0.130(X_1)$$

ดังนั้น จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล และการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารการตลาดที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้โดยตรงและมีความเฉพาะเจาะจง จะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

อภิปรายผล

ปัจจัยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ครั้งนี้มีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษา

เอกชนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด IMC ยุคดิจิทัลที่เน้นการบูรณาการช่องทางเพื่อสร้างประสบการณ์แบบไร้รอยต่อ (Porcu et al., 2020) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่าผู้เรียนใช้สื่อดิจิทัลเป็นแหล่งข้อมูลหลัก ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ ภาพลักษณ์ และการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค (Ditta-Apichai, M., & Phairot, E. (2022); Phuangthong & Sornsaruht, 2021; Dwivedi et al., 2021) รวมถึงแนวคิด Content Marketing ที่เน้นการสร้างคุณค่าและความน่าเชื่อถือผ่านเนื้อหา (Holliman & Rowley, 2014; Vieira et al., 2022)

2. การสื่อสารการตลาดผ่านสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับปานกลาง สะท้อนว่าการรับรู้ข้อมูลและการมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อดิจิทัลช่วย “ลดความไม่แน่นอน” ในการตัดสินใจของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทการเลือกสถาบันซึ่งเป็นการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงสูง ผู้เรียนจึงพึ่งพาช่องทางดิจิทัลในการค้นหาและประเมินข้อมูล การที่การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลและการประชาสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เด่น อธิบายได้ว่าช่องทางดังกล่าวเอื้อต่อ “การสื่อสารสองทาง” และ “ความใกล้ชิดเชิงจิตวิทยา” ทำให้เกิดความไว้วางใจและเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล (Lemon & Verhoef, 2016; Bleier et al., 2020) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pradhan et al. (2023) ที่พบว่าการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์มีผลต่อการรับรู้ตราสินค้าและความตั้งใจเลือกสถาบัน

3. การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขาย และการโฆษณา สามารถร่วมกันอธิบายการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อได้ร้อยละ 42.0 สะท้อนว่าแบบจำลองมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมผู้เรียนในระดับที่ดี โดยเฉพาะการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจาก การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลมีลักษณะของ “การสื่อสารแบบเฉพาะบุคคล (personalization)” และ “การสื่อสารแบบสองทาง (interactive communication)” ซึ่งช่วยเพิ่มความเกี่ยวข้องของข้อมูล (relevance) และความไว้วางใจ (trust) ของผู้เรียนได้มากกว่าสื่อแบบมวลชน ขณะที่การส่งเสริมการขายและการโฆษณาทำหน้าที่เป็น “ตัวกระตุ้นการตัดสินใจ” ในช่วงท้ายของกระบวนการ โดยช่วยลดข้อจำกัดและเร่งการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่าช่องทางดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มออนไลน์ มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ (Dwivedi et al., 2021; Vieira et al., 2022) และยังสนับสนุนแนวคิด Digital IMC และ Data-driven Marketing ที่เน้นการบูรณาการช่องทางและการใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Porcu et al., 2020; Wedel & Kannan, 2020)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล (DIMC) ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในระดับสูง และมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของผู้เรียน โดยการรับรู้และการมีปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลช่วยลดความไม่แน่นอนในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในบริบทที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การเลือกสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ การสื่อสารแบบเฉพาะบุคคลผ่านการตลาดทางตรงมีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากช่วยเพิ่มความสอดคล้องและคุณค่าของข้อมูลต่อผู้เรียน ขณะที่การส่งเสริมการขายและการโฆษณาทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นการตัดสินใจในช่วงท้าย ส่งผลให้แบบจำลองสามารถอธิบายการตัดสินใจได้ในระดับที่ดี (R^2 = 0.420) โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยสนับสนุนบทบาทของ Digital IMC และ Data-driven Marketing ในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและยกระดับการตัดสินใจของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Implications)

1. สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในรูปแบบ Data-driven และ Personalization เป็นกลยุทธ์หลัก โดยจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลผู้เรียน (Student Data Platform) และระบบ CRM เนื่องจากการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลมีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจ (β = 0.450)

2. ควรกำหนดนโยบาย Integrated Digital Communication เพื่อบูรณาการทุกช่องทางดิจิทัลให้มีทิศทางเดียวกัน (Omnichannel Strategy) ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และเพิ่มประสบการณ์ผู้เรียนแบบไร้รอยต่อ

3. ควรส่งเสริมให้มี หน่วยงานกลางด้าน Digital Marketing หรือ Cross-functional Team ที่ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายการตลาด งานทะเบียน และฝ่ายวิชาการ เพื่อให้การสื่อสารมีความครบถ้วนและตรงความต้องการผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical Implications)

1. พัฒนาระบบ Direct Digital Marketing แบบ Personalization เช่น Chatbot, Line Official Account และ Email Marketing ที่สามารถสื่อสารรายบุคคล โดยออกแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

2. ออกแบบกลยุทธ์ Digital Promotion แบบมีช่วงเวลา (Time-bound Strategy) เช่น ทุนการศึกษา Early Bird ส่วนลดค่าเล่าเรียน หรือกิจกรรม Open House แบบ Hybrid เพื่อกระตุ้นการตัดสินใจในช่วงเวลาสำคัญ

3. บูรณาการช่องทางดิจิทัลทั้งหมด (Facebook, TikTok, YouTube, Website, Line) โดยใช้ Content Calendar ร่วมกัน เพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องและเสริมพลังกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่อยู่ในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อหลีกเลี่ยง selection bias

2. ควรประยุกต์ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและบทบาทของตัวแปรแทรก ซึ่งอาจช่วยเพิ่มอำนาจการอธิบายความแปรปรวนได้สูงกว่าร้อยละ 42.0

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. ราชกิจจานุเบกษา, 135(82 ก), 1–68.

Bleier, A., Harmeling, C. M., & Palmatier, R. W. (2020). Creating effective online customer experiences. Journal of Marketing, 83(2), 98–119.

Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2019). Digital marketing: Strategy, implementation and practice (7th ed.). Pearson.

Ditta-Apichai, M., & Phairot, E. (2022). Factors influencing Thai students' university choices–A systematic literature review. Phuket Rajabhat University Academic Journal, 18(2), 37-64.

Dwivedi, Y. K., Ismagilova, E., Hughes, D. L., Carlson, J., Filieri, R., Jacobson, J., ... & Wang, Y. (2021). Setting the future of digital and social media marketing research: Perspectives and research propositions. International journal of information management, 59, 102168.

Holliman, G., & Rowley, J. (2014). Business to business digital content marketing: Marketers' perceptions of best practice. Journal of Research in Interactive Marketing, 8(4), 269–293.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing management (15th ed.). Pearson.

Kumar, V., Rajan, B., Gupta, S., & Dalla Pozza, I. (2021). Customer engagement in service. Journal of the Academy of Marketing Science, 47(1), 138–160.

Lemon, K. N., & Verhoef, P. C. (2016). Understanding customer experience throughout the customer journey. Journal of Marketing, 80(6), 69–96.

Phuangthong, D., & Sornsaruht, P. (2021). Social media marketing and university image: Evidence from Thailand. Asian Administration and Management Review, 4(1), 15–28.

Porcu, L., del Barrio-García, S., Alcántara-Pilar, J. M., & Crespo-Almendros, E. (2020). Analyzing the influence of firm-level factors and external communication on the effectiveness of integrated marketing communication. European Management Journal, 38(4), 609–620.

Pradhan, D., & Jena, L. K. (2023). Role of social media marketing in brand perception and enrollment intentions in higher education. Journal of Marketing for Higher Education, 33(1), 1–19.

Schultz, D. E., Tannenbaum, S. I., & Lauterborn, R. F. (1993). Integrated marketing communications. NTC Business Books.

Suwannamek, O., & Pongsakornrungsilp, S. (2021). Digital information seeking behavior and college choice among Thai high school students. Kasetsart Journal of Social Sciences, 42(1), 115–122.

Vieira, V., Santini, F. O., & Araujo, C. F. (2022). Content marketing: A meta-analysis of its effectiveness and antecedents. Journal of Business Research, 144, 824–836.

Wedel, M., & Kannan, P. K. (2020). Marketing analytics for data-rich environments. Journal of Marketing, 80(6), 97–121.

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

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*

AN ANALYSIS OF DISTRIBUTED LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พนัชกร ราชอักษร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม[2]

Panutchagorn Rataksorn[1] and Pimon Sodium[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: panutchagorn.rat@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 340 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน

2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ

* Received 22 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 12 July 2026

0.06 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.58 ค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า NFI เท่ากับ 0.99 ค่า NNFI เท่ากับ 0.99 และค่า CFI เท่ากับ 0.99

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

Abstract

The purpose of this study was to investigate the components of distributed leadership among school administrators affiliated with the Loei Primary Educational Service Area Office 1. In addition, the study sought to examine the degree of alignment between the proposed measurement model and the empirical data. The research was intended to enhance understanding of the underlying structure of distributed leadership and to validate the theoretical model through rigorous statistical analysis. The sample comprised 340 participants, including school administrators and teachers. Data were collected through a questionnaire employing a five-point Likert scale to measure respondents' perceptions of distributed leadership practices. The instrument demonstrated a high level of reliability, with a coefficient of 0.956, indicating strong internal consistency. For data analysis, descriptive statistics—namely frequency, mean, and standard deviation—were utilized to summarize the collected data. Furthermore, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to assess the validity of the measurement model and to examine its goodness-of-fit with respect to the empirical data. The analytical results indicated that the proposed model is appropriate for explaining the components of distributed leadership within the specified context.

The research result were as follows:

1) The distributed leadership components of school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 4 components: 1) shared vision, 2) teamwork culture, 3) leadership practice, and 4) shared decision-making.

2) The revised second-order model was also consistent with the empirical data, and all goodness-of-fit indices met the criteria for a good fit. The p-value

of the chi-square (χ^2) test was 0.06; χ^2/df was 1.58; SRMR was 0.01; RMSEA was 0.04; NFI was 0.99; NNFI was 0.99; and CFI was 0.99.

Keywords: Factor Analysis, Distributed Leadership

บทนำ

การศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพากันมากขึ้นได้ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศคือการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพผ่านระบบการศึกษาที่เข้มแข็งซึ่งสถานศึกษาถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมการทำงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกภาคส่วนในองค์กร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จของการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารแบบรวมศูนย์ไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเพียงพอ (ปรีชา อ่องอารี, 2564) ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนไทยให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตลอดชีวิตโดยเน้นการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและปัจจุบันของโลกในศตวรรษที่21 ซึ่งกำหนดเป้าหมาย 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่ 4 คือส่งเสริมระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพถือเป็นแนวทางสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการบริหารอย่างมีส่วนร่วมซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ-ช) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ต้องบริหารและปรับปรุงให้เหมาะสมกับยุคนี้ เนื่องจากมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จนเกินความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียวที่จะรับมือได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายภาวะผู้นำจากที่เป็นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวให้กระจายไปยัง ผู้รับผิดชอบระดับรองลงมารวมทั้งครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้ได้มีโอกาสใช้ศักยภาพและความเป็นผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หรือการกระจายภาวะผู้นำนี้ จะเป็นแบบการร่วมกันในวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำสู่คนอื่นๆ จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผลท่ามกลางท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์และทิศทางการพัฒนาในอนาคต แนวคิดด้านภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถูกนำมาให้

ความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกรอบของการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวถือว่ามีความสอดรับและเหมาะสมกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาในช่วงทศวรรษปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ความไว้วางใจและสร้างความรู้สึกร่วมในพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานเกินกว่าความสนใจส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม ด้วยความซับซ้อนของภารกิจในปัจจุบัน การบริหารจัดการโดยผู้บริหารเพียงคนเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป (สุวิมล ว่องวาณิช , 2560)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) มีจุดเริ่มต้นนำมาใช้เป็นครั้งแรกโดย แนวคิดของ Gibb (1954) นักจิตวิทยาชาวออสเตรเลีย ผู้ให้ความสนใจกับกระบวนการของอิทธิพลที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน เขาเสนอว่า “ภาวะผู้นำ” ไม่ควรถูกจำกัดให้อยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว แต่ควรมองว่าเป็น “กระบวนการร่วมกัน” ของสมาชิกในกลุ่มที่มีส่วนในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจร่วมกันต่อมา (Gibb & Gronn, 2000; Lucia, 2004) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความหมายกว้างกว่าคำว่า “ภาวะผู้นำร่วม” (Shared Leadership) เพราะถือเป็นพัฒนาการใหม่ที่ขยับออกจากแนวคิดการมุ่งเน้นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว ไปสู่การกระจายบทบาทผู้นำไปยังบุคคลต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กรในลักษณะของความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเหมือนใยแมงมุม (Spillane, 2006) แนวคิดนี้สอดคล้องกับที่มองว่าการนำรูปแบบการกระจายอำนาจมาใช้เป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร โดยไม่ได้ยึดโยงการพึ่งพาผู้นำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นหลักเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงคนเดียว (Riley, 2009) ในด้านประโยชน์และความสำคัญ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและหลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ Gronn (2002) ที่อธิบายถึงการรวมพลังของบุคคลในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้นำในระดับต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำลักษณะนี้ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (collaborative culture) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (2008) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และช่วยยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์ที่

มีความเปลี่ยนแปลงสูง พร้อมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวิสัยทัศน์สำคัญในการ “สร้างคนคุณภาพสู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน” โดยดำเนินพันธกิจที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ เน้นการจัดการศึกษาอย่างปลอดภัย รองรับวิถีชีวิตใหม่ พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งมุ่งลดช่องว่างและความไม่เท่าเทียมทางการศึกษาให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการดำเนินงานของเขตพื้นที่ฯ มีจุดแข็งคือ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนโรงเรียนให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน โดยต้องสามารถพัฒนาและสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในทุกระดับขององค์กร เพื่อเสริมพลังให้ระบบการศึกษามีความเข้มแข็งในระยะยาว

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันและนำไปปรับใช้ในการวางแผน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,320 คน ปีการศึกษา 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่ม

ตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) โดยกฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Schumacker และ Lomax (1996) Hair และคณะ (1998) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 ตัวแปร ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้นและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาจากแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการ สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.1 สร้างข้อคำถาม และแบบตรวจสอบรายการ (Check list) รวมทั้งแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไป ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

2.2.2 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาขอคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อ คำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามหลักเกณฑ์การประเมินด้วยเกณฑ์

2.2.3 นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเพื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถาม โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปรวมทั้งแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจาก ผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 30 คน และนำหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.5 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ซึ่งมีค่า 0.956 เป็นไปตามเกณฑ์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง สามารถแสดงว่าการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการสร้างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ดังนั้นการวิเคราะห์จึงแยกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
χ^2/df	<2 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 - 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 - 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี
	< 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่ามีการแจกแจงปกติ และมีค่าความเบ้ ความโด่งที่เป็นไปตามเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

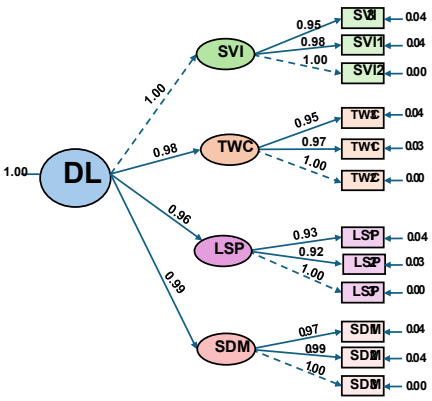
องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย		Mean	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม		**3.79**	**0.42**	**-0.83**	**0.95**
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การกำหนดวิสัยทัศน์	3.97	0.37	-0.88	0.82
องค์ประกอบย่อยที่ 2	การสื่อสารร่วมกัน	3.70	0.47	-0.93	0.98
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.69	0.42	-0.68	1.06
องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		**3.82**	**0.40**	**-0.75**	**0.63**
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การมีส่วนร่วม	3.87	0.38	-0.93	0.81
องค์ประกอบย่อยที่ 2	ความไว้วางใจ	3.61	0.48	-0.81	0.97
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การช่วยเหลือสนับสนุน	3.98	0.35	-0.50	0.26
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติภาวะผู้นำ		**3.73**	**0.45**	**-0.54**	**0.12**
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.56	0.53	-0.71	0.23

องค์ประกอบย่อยที่ 2	การส่งเสริมกำลังใจ	3.70	0.45	-0.34	-0.13
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การมอบอำนาจการปฏิบัติ	3.94	0.36	-0.58	-0.01
องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจร่วมกัน		**3.55**	**0.53**	**-0.92**	**1.01**
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.39	0.58	-1.20	1.87
องค์ประกอบย่อยที่ 2	การพิจารณาทางเลือก	3.85	0.39	-0.61	0.41
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การแลกเปลี่ยนข้อมูล	3.41	0.63	-0.96	0.74

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55–3.82 โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่วนองค์ประกอบที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ ระหว่าง -0.54 ถึง -0.92 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 1.01

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-Square= 25.2, df= 16, P-value= 0.06, RMSEA= 0.041

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคลองพิจารณาค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.06 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.58 ค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ค่าRMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า NFI เท่ากับ 0.99 ค่า NNFI เท่ากับ 0.99 และ ค่า CFI เท่ากับ 0.99

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำเสนอ ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นระดับของ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจต้อง เป็นผู้ที่มีความสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และมีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา เดชโฮม (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีระบบการดำเนินงานในการกำหนดค่านิยมและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ร่วมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันระหว่างกัน ริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับอัครเดช นีละโยธิน (2566) ได้กล่าวถึงด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมว่าผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกร่วมกัน สร้างความเข้าใจกับสมาชิกถึงขบวนการของกลุ่ม พฤติกรรมในกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในกลุ่ม จัดให้มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นทีม ใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือและลดการแข่งขันในสมาชิกของทีม เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นๆ สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การสร้างทีมงานที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จควรให้การ

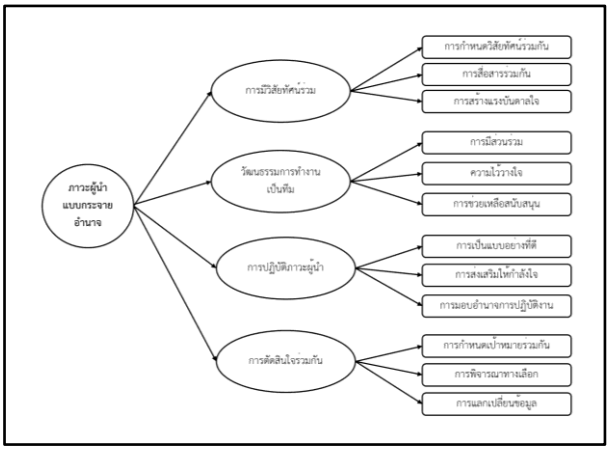
สนับสนุนการทำงาน เป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการกระจายภาวะผู้นำ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่าน เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value เท่ากับ 0.06 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.58 SRMR เท่ากับ 0.01 RMSEA เท่ากับ 0.04 NFI เท่ากับ 0.99 NNFI เท่ากับ 0.99 CFI เท่ากับ 0.99 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดดังนี้

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การสื่อสารร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังซึ่งกันและกันอย่างตั้งใจ สร้างความเข้าใจที่ตรงกันและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของคมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า จาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 96.57, ค่า p-value = 0.063 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.033 และพบว่าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.00 ในส่วนขององค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตัวบ่งชี้การสื่อสารสร้างความเข้าใจชัดเจนตรงกัน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การสื่อสารที่ชัดเจนก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย เป็นความสำคัญที่มาจากผู้นำที่เอื้ออำนวยและส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่จะสามารถนำไปใช้ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสารร่วมกัน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) ความไว้วางใจ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน องค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การส่งเสริมให้กำลังใจ 3) การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การพิจารณาทางเลือก 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล ดังที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้านหลัก รวม 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ และ (4) การตัดสินใจร่วมกัน โดยแต่ละด้านมี 3 องค์ประกอบย่อย และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 25.2, df = 16, ไม่มีนัยสำคัญ) และมีความเหมาะสมในระดับดี (RMSEA = 0.041, CFI = 0.99) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเป็นอย่างดี **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ไปใช้เป็นเป้าประสงค์ หรือประยุกต์เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและยกระดับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร 1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป 1.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในการกำหนดการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหาร โดยใช้องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารต้นแบบต่อไป **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ ไปใช้เป็นตัวแปรหลักตั้งต้น ในการศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้าง 2.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น จากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

คมคาย น้อยสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ณิชกาญจน์ สังข์น้อย. (2564). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ทักษพร สายพญาศร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ธันวา ทรัพย์ธนภูมิ. (2566). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นภาพร กิจกระจ่าง. (2567). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Christy, M. J. (2008). A Comparison of Distributed Leadership Readiness in Elementary and Middle Schools. (Doctoral Dissertation). Missouri University.

Gronn, P. (2002). Distributed Leadership as a unit of analysis. Leadership Quarterly, 13(4), 423-451.

Harris, A. (2003). Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility. School Leadership & Management, 23(3), 313.

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

ETHICAL BEHAVIORS AFFECTING EDUCATIONAL ASMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SUVARNABHUMI PRAKAN INTER-SCHOOL DISTRICT, SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

มณีรัตน์ ปิณะถา[1] และ จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์[2]

Maneerat Pinatha[1] and Jareeporn Chotipiboonsub [2]

[1-2] มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

[1-2] Southeast Bangkok University,Thailand

Corresponding Author's Email: mu.i08aloha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 254 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.47, S.D.= 0.48) 2) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.51, S.D.= 0.46) 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก (**r = 0.95**) 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การครองงานและการครองคนที่

* Received 20 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 12 July 2026

สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนได้ร้อยละ 90.8 ($R2$=.908) และไม่พบว่าการครองตนมีอิทธิพลในการพยากรณ์การบริหารงานในโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตามสมการพยากรณ์ ดังนี้ $Y = 0.327 + 0.559X_3 + 0.370X_2$ ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการครองงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีค่าน้ำหนักอิทธิพลสูงสุด

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) The overall level of ethical behavior among school administrators was high ($\bar{X}$= 4.47, S.D.= 0.48) 2) The overall and individual aspects of school administrators' management were at the highest level ($\bar{X}$= 4.51, S.D.= 0.46) 3) Overall ethical behavior had a very high positive correlation with school administrators' management (r = 0.95) 4) study the ethical behavior that affects the management of school administrators in the Suvarnabhumi Prakan School Cluster, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. A quantitative research method was used. The sample consisted of 254 teachers in the Suvarnabhumi Prakan School Cluster, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of ethical behavior among school administrators was high; 2) The overall and individual aspects of school administrators' management performance were at the highest level; 3) Overall ethical behavior had a very strong positive correlation with school administrators' management performance; and 4) Ethical behavior significantly influenced school administrators' management performance at the .01 statistical significance level. The most important predictors of school administrators' management performance were job-management and people-management, which together predicted 90.8% of the variance (R2=.908). No

significant influence was found on management performance in the final analysis model, as it was not statistically significant according to the predictive equation: $Y = 0.327 + 0.559X_3 + 0.370X_2$. Therefore, emphasis should be placed on developing job-management skills, as they had the highest influence weight.

Keywords: Ethical behavior of school administrators, school administration, school administrators.

บทนำ

ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนรากฐานสังคมคุณธรรม สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องยึดถือหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และ 80 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ที่บัญญัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์และความยุติธรรม (ขวัญใจ เพียรพันธ์, 2567) ไม่เพียงแต่เป็นข้อกำหนดตามกฎหมาย แต่ยังเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566)

แม้จะมีกรอบนโยบายชัดเจน แต่ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมายังพบปัญหาจริยธรรมผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการครองตนกรณีเรียกรับผลประโยชน์ การครองคนด้านการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม และการครองงานเรื่องความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง (ไทยรัฐออนไลน์, 2567; แนวหน้าออนไลน์, 2568) สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงการขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไม่คุ้มค่า (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564) และนำไปสู่การบริหารงานที่ขาดความซื่อสัตย์และการเป็นแบบอย่างที่ดีอันจะส่งผลให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิผล (วิรัตน์ ธรรมโหร, 2564)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการตั้งอยู่ในพื้นที่ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจที่ต้องบริหารงานตามหลักกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน(กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา, 2550) ทว่าวิกฤตจริยธรรมในปัจจุบันอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของชุมชนและการบรรลุตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดสำคัญที่จะช่วยปิดช่องว่างทางการบริหารและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างน้อย 1 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 7 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 756 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568, 1)กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 254 คน กำหนดตามตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie

and Morgan, 1970, 607-610) โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565, 183-186) และตามด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, 161–164)

2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ด้วยวิธีการเลือกตอบ (Check List) ลักษณะคำถามเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1–5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 ข้อ รวมเป็น 42 ข้อ

2.1 สร้างเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบข่ายการสร้างแบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร 3) สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและประเมินนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 5) คัดเลือกข้อคำถามรายข้อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน 2) นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทางออนไลน์ พร้อมคิวอาร์โค้ด แบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms 3) ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามกลับมา 254 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 5) วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	n = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S		
1. ด้านการครองตน	4.46	0.47	มาก	2
2. ด้านการครองคน	4.40	0.59	มาก	3
3. ด้านการครองงาน	4.56	0.43	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.47**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.47, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการครองงาน($\bar{X}$= 4.56) รองลงมาคือ ด้านการครองตน ($\bar{X}$= 4.46) และด้านการครองคน ($\bar{X}$= 4.40) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงาน	n = 254		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{X}$	S	
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.54	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.53	0.51	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.47	0.48	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.49	0.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.51**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.51, S.D.= 0.46) โดยด้านที่มีการดำเนินงานสูงที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}$= 4.54) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$= 4.53) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}$= 4.49) และด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}$= 4.47) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา		
	n	r	p
พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	254	0.95	0.00*
ด้านการครองตน (X_1)	254	0.94	0.00*
ด้านการครองคน (X_2)	254	0.90	0.00*
ด้านการครองงาน (X_3)	254	0.79	0.00*

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก (**r = 0.95**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการครองตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสูงสุดอยู่ในระดับสูงมาก (**r = 0.94**) รองลงมาคือ ด้านการครองคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก (**r = 0.90**) และด้านการครองงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (**r = 0.79**) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบมีขั้นตอน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของโมเดลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	B	SE_b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	.327	.093		3.506	.001	0.373	2.682
การครองงาน (X_3)	.559	.033	.531	16.949	.000	0.373	2.682
การครองคน (X_2)	.370	.024	.475	15.150	.000	0.373	2.682

R=.953, *R2*=.908, *Adj.R2*=.907, *SEest*=.14047 **p<.01

จากตารางที่ 4 พบว่า โมเดลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนที่เลือกใช้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การครองงานและการครองคน ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยตัวแปรการครองงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .559 และมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ .531 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงว่าการครองงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการครองคน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .370 และมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ .475 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงว่าการครองคนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และไม่พบว่าการครองตนมีอิทธิพลในการพยากรณ์การบริหารงานในโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 0.327 + 0.559X_3 + 0.370X_2$

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามความคาดหวังของสังคม โดยมีการบูรณาการพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความโดดเด่นในด้านการครองงานที่มุ่งเน้นควบคู่ไปกับคุณธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณประภา ใจดี (2560) และ จักกิต แก้วประเสริฐ และในตะวัน คำหอม (2564) ที่ต่างยืนยันว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในบริบทที่หลากหลายอย่างเป็นรูปธรรม

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้านตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับงานวิชาการเชิงรุกและการบริหารแบบยืดหยุ่นที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่ไปกับการบริหารงบประมาณภายใต้หลักความคุ้มค่าและความโปร่งใส ตลอดจนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยจิตวิทยาการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมและการสื่อสารสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ผลการดำเนินงานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณประภา ใจดี (2560)

และ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ที่ยืนยันว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ทั้งในด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารจัดการและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ โดยมีหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) และ พรรณประภา ใจดี (2560) ที่ยืนยันว่าการพัฒนาพฤติกรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงานและการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ เป็นปัจจัยหลักในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร โดยการครองงานสะท้อนผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ขณะที่การครองคนเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกบนพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องแนวคิดของ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดี ปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดทั้งในด้านวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ย่อมส่งผลให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการด้านครองงานที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและพัฒนาองค์อย่างยั่งยืน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/การนำไปใช้** หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยในด้านการครองงานเป็นอันดับแรก เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกลุ่มนี้เป็นผู้นำเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งนี้การดำเนินนโยบายหรือแผนงานควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมปัจจัยด้านการครองคนควบคู่กันไป **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 1) ควรมีการศึกษาแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการสัมภาษณ์หรือการสนทนากับผู้บริหารที่มีผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ 2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อปัจจัยอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประสิทธิผลของสถานศึกษา ความเชื่อถือไว้วางใจของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลกระทบเชิงบวกที่เกิดจาก

จริยธรรม 3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอื่นๆ หรือในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อดูว่ามีปัจจัยด้านบริบทที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 16 เมษายน 2568 จาก https://moe360.blog/2023/12/06/p55122/

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 1-8 (16 พฤษภาคม 2550). https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2021/02/7.pdf

ขวัญใจ เพียรพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. EAIJ: Education and Innovation Journal, 6(2), 1–8.

จักกิต แก้วประเสริฐ และ ในตะวัน คำหอม. (2564). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มศรีชมภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารการบริหารนิติบุคคลและวัฒนธรรมท้องถิ่น, 7(7), 56–59.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยมหามกุฏราช.

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไทยรัฐออนไลน์. (2567ก).). คุก 18 ปี 24 เดือน "อดีต ผอ.-รอง ผอ.สามเสนวิทยาลัย" เซ่นเงินแป๊ะเจี๊ยะ (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 24 เมษายน 2568 จาก https://www.thairath.co.th/news/crime/2780760

ไทยรัฐออนไลน์. (2567ข).). ผอ.โรงเรียนดัง แจงดราม่าเก็บค่า "ติดตั้งแอร์" คนละ 1,300 บาท (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 12 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.thairath.co.th/news/local/2825125

แนวหน้าออนไลน์. (2568). ฉาวหนัก! ผอ. หวังเคลม รองผอ.สาว เป็นเมีย ไม่ได้ แล้วก็กลั่นแกล้ง สพฐ.รู้เรื่องสั่งย้าย-จ่อสอบ (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 6 มิถุนายน 2568 จาก https://today.line.me/th/v3/article/VxrZBpJ

พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนด์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง: Linear Regression Analysis Primary Agreement's Test. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, *7*(2), 20–37.

พรรณประภา ใจดี และ ปริญญา มีสุข. (2560). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2565). วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก หน้า 22–74 (23 ธันวาคม 2547). https://otepc.go.th/images/00_YEAR2562/09_PG/act-teacher-1-2547.PDF

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วิรัตน์ ธรรมโหร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*

“DIGITAL INNOVATOR TO COMMUNITY” LEARNING ENVIRONMENT THROUGH PLACE-BASED COMMUNITY LEARNING AND DIGITAL PROJECT-BASED LEARNING TO DEVELOP DIGITAL INNOVATOR COMPETENCIES FOR UPPER SECONDARY SCHOOL STUDENTS

เมฆา ดีสงคราม
Meka Deesongkram
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
Science and Technology Learning Area, Sakolrajwittayanukul School
Corresponding Author’s Email: Krumakskr@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบ พัฒนา และประเมินประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 4 ระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แบบแผนการวิจัยเป็น One Group Pretest–Posttest Design เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามกระบวนการ IDEATE Model 6 ขั้นตอน จำนวน 20 แผนการจัดการเรียนรู้ใน 5 หน่วยการเรียนรู้ย่อย แบบวัดสมรรถนะนวัตกรดิจิทัล และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 และค่าที แบบจับคู่ (Paired Samples t-test)

ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.72) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 โดยมีค่า E_1/E_2 = 85.42/87.83 สมรรถนะนวัตกรดิจิทัลทั้ง 6 ด้านและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 4 ด้านของนักเรียนหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลสูงมากในทุกองค์ประกอบ และโครงงาน

* Received 20 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 12 July 2026

นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชนของนักเรียนได้รับรางวัลระดับนานาชาติรวม 28 รางวัล จาก 5 เวที ใน 3 ประเทศ

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการเรียนรู้, สมรรถนะนวัตกรดิจิทัล, การเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่, โครงงานดิจิทัล, IDEATE Model

Abstract

This research aimed to design, develop, and evaluate the effectiveness of the “Digital Innovator to Community” learning environment through place-based community learning and digital project-based learning to develop digital innovator competencies for upper secondary school students. This study employed a Research and Development (R&D) methodology conducted across four phases. The research sample consisted of 30 upper secondary school students from Sakolrajwittayanukul School, Sakon Nakhon Province, during the second semester of the 2023 academic year, selected through cluster random sampling. A One Group Pretest–Posttest Design was employed. Research instruments comprised the learning environment based on a 6-step IDEATE Model with 20 lesson plans across 5 learning units, a digital innovator competency assessment, and a learning achievement test. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, E_1/E_2 efficiency index, and paired samples t-test.

The findings revealed that the conceptual framework of the learning environment was evaluated by experts at the highest level of appropriateness ($\overline{X}$ = 4.72). The learning environment met the 80/80 efficiency criterion with an E_1/E_2 value of 85.42/87.83. All six dimensions of digital innovator competency and all four domains of learning achievement were significantly higher after instruction than before at the .05 level, with very large effect sizes across all components. Furthermore, students' community digital innovation projects received 28 international awards from 5 competitive platforms across 3 countries.

Keywords: Learning Environment, Digital Innovator Competency, Place-Based Community Learning, Digital Project-Based Learning, IDEATE Model

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นวาระสำคัญของนานาประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าการเป็นเพียงผู้ใช้งาน สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองยุคใหม่ (DigComp) ขององค์กรระดับนานาชาติที่ระบุว่าการสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลและการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็น (Carretero et al., 2017; González-Pérez & Ramírez-Montoya, 2022) แนวคิดดังกล่าวผลักดันให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนจากการเรียนรู้ที่เน้นเนื้อหาสู่การเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ (Competency-Based Education) โดยบูรณาการบริบทชุมชนและเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเรียนการสอนส่วนใหญ่เน้นการถ่ายทอดความรู้ในห้องเรียน ผู้เรียนขาดโอกาสนำทักษะดิจิทัลไปแก้ปัญหาในชีวิตจริง (Kokotsaki et al., 2016) และขาดการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น ส่งผลให้ไม่สามารถถ่ายโอนความรู้ไปใช้ในบริบทใหม่ได้ (Chen & Yang, 2019) สอดคล้องกับผล PISA ที่แสดงให้เห็นว่านักเรียนไทยมีสมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD อย่างต่อเนื่อง (OECD, 2019; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562) สะท้อนช่องว่างสำคัญระหว่างเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางฯ กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน

ในบริบทของโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล กลับพบว่าในปีการศึกษา 2563–2564 คะแนนเฉลี่ย O-NET รายวิชาวิทยาศาสตร์มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง นักเรียนร้อยละ 21.30 มีผลการเรียนรายวิชาโครงงานวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์ และโครงงานที่เชื่อมโยงกับปัญหาจริงในชุมชนมีเพียงร้อยละ 13.30 (โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล, 2564)

นอกจากนี้ จากการสังเกตชั้นเรียนและสัมภาษณ์ครูผู้สอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 พบว่านักเรียนกว่าร้อยละ 40 ไม่สามารถระบุปัญหาของชุมชนท้องถิ่นได้ และมีเพียงร้อยละ 23 ที่เคยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แก้ปัญหาจริงนอกห้องเรียน สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างศักยภาพของสถานศึกษากับสมรรถนะที่เกิดขึ้นจริงในตัวผู้เรียน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการบูรณาการการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่ (Place-Based Community Learning) และโครงงานดิจิทัล (Digital Project-Based Learning) ตามกระบวนการ IDEATE

Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดสกลนครเป็นบริบทการเรียนรู้ที่มีความหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชนอย่างบูรณาการ สามารถนำไปขยายผลสู่สถานศึกษาอื่น ๆ ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน และเป็นต้นแบบของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล ในการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. เพื่อรับรองผลการใช้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
4. เพื่อศึกษาผลการขยายผลสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล สู่หลักสูตรสถานศึกษา เวทีระดับนานาชาติและวารสารวิชาการ

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80
2. สมรรถนะนวัตกรดิจิทัลของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหลังการเรียนรู้ด้วยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหลังการเรียนรู้ด้วยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลงานโครงงานนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชนที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” มีคุณภาพและศักยภาพในระดับที่ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญและเวทีการประกวดระดับนานาชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ดำเนินการ 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินประสิทธิผล ระยะที่ 3 การรับรองคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และระยะที่ 4 การศึกษาผลการขยายผล ใช้แบบแผนการวิจัย One Group Pretest–Posttest Design

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 4 ชุด ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามกระบวนการ IDEATE Model 6 ขั้นตอน จำนวน 20 แผนการจัดการเรียนรู้ใน 5 หน่วยการเรียนรู้ย่อย (2) แบบวัดสมรรถนะนวัตกรดิจิทัล 6 ด้าน (3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4 ด้าน และ (4) แบบประเมินชิ้นงานเชิงรูบริก ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ด้วยค่า IOC ค่าความเชื่อมั่น KR-20 และ Cronbach's Alpha Coefficient

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวัดก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ พร้อมประเมินชิ้นงานระหว่างกระบวนการ ใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้รวม 40 ชั่วโมง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าประสิทธิภาพ E1/E2 และค่าที แบบจับคู่ (Paired Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ "นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน" ดำเนินการผ่าน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการและข้อมูลพื้นฐาน ผลการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยจาก 4 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และประสบการณ์ การเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่ โครงงานดิจิทัลและเทคโนโลยีนวัตกรรม และสมรรถนะนวัตกรดิจิทัล พร้อมผลการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางฯ พบช่องว่าง 4 ประการ ได้แก่ การขาดการบูรณาการเทคโนโลยีกับบริบทชุมชน การขาดแนวทางเชื่อมโยงโครงงานกับปัญหาชุมชน การขาดกรอบสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลที่วัดได้ และการขาดกรอบการประเมินผลกระทบต่อชุมชน ผลการศึกษาความต้องการของนักเรียนพบว่าร้อยละ 85.6 ต้องการใช้เครื่องมือดิจิทัลแก้ปัญหา ร้อยละ 82.5 ต้องการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างห้องเรียนและชุมชน และร้อยละ 83.1 ต้องการประเมินจากผลงานจริง ส่วนครูและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเห็นตรงกันว่าการเรียนรู้ฐาน

ชุมชน โครงงานดิจิทัล และเทคโนโลยีต้องบูรณาการเป็นหนึ่งเดียว และการประเมินต้องครอบคลุมทั้งสมรรถนะผู้เรียนและผลกระทบต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จากข้อมูลพื้นฐานนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ตามกรอบระบบ

องค์ประกอบ	**รายละเอียด**
ปัจจัยนำเข้า (Input)	1. การเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่
	2. โครงงานดิจิทัล
	3. เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม
กระบวนการเรียนรู้ (Process)	IDEATE Model 6 ขั้นตอน
I — Investigate	สำรวจและวิเคราะห์บริบทชุมชน
D — Design	ออกแบบนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชน
E — Execute	สร้างต้นแบบและพัฒนานวัตกรรม
A — Assess	ทดสอบกับชุมชนและรับข้อมูลป้อนกลับ
T — Transform	ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอด
E — Exhibit	นำเสนอผลงานและส่งมอบคุณค่าให้ชุมชน
ผลลัพธ์ (Output)	สมรรถนะนวัตกรดิจิทัล 6 ด้าน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4 ด้าน

จากตารางที่ 1 กรอบแนวคิดมีโครงสร้างที่สมบูรณ์และเชื่อมโยงเป็นระบบ โดยปัจจัยนำเข้าทั้ง 3 ด้านขับเคลื่อนกระบวนการ IDEATE Model ในลักษณะวงจรวนซ้ำตามความต้องการของชุมชน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะผู้เรียนและผลกระทบต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกรอบแนวคิดโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่านประเมินกรอบแนวคิดใน 5 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินกรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 9)

ด้านที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	**ระดับความเหมาะสม**
1. องค์ประกอบของกรอบแนวคิด	4.75	0.43	มากที่สุด
2. พื้นฐานทางทฤษฎี	4.75	0.46	มากที่สุด
3. การนำไปใช้ในทางปฏิบัติ	4.61	0.53	มากที่สุด
4. นวัตกรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.75	0.42	มากที่สุด
5. คุณภาพโดยรวมของกรอบแนวคิด	4.75	0.43	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	**4.72**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินกรอบแนวคิดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, SD = 0.45) โดยด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุด 3 ด้านแรก ได้แก่ องค์ประกอบของกรอบแนวคิด พื้นฐานทางทฤษฎี และนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\overline{X}$ = 4.75 เท่ากันทุกด้าน) สะท้อนให้เห็นว่ากรอบแนวคิดมีความชัดเจน ครบถ้วน มีรากฐานทางทฤษฎีที่มั่นคง และมีความโดดเด่นด้านการส่งเสริมนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชนอย่างแท้จริง ส่วนด้านการนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้คะแนนต่ำสุดในกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.61) เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความชัดเจนของทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินการจริง ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงในระยะที่ 2 ต่อไป

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ แบ่งผลการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 9)

ด้านที่ประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
1. หลักการและแนวคิด	4.78	0.66	มากที่สุด
2. องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.80	0.49	มากที่สุด
3. ปัจจัยนำเข้า	4.85	0.27	มากที่สุด
4. กระบวนการเรียนรู้	4.78	0.42	มากที่สุด
5. ผลลัพธ์	4.78	0.44	มากที่สุด
6. ข้อเสนอแนะ/ผลตอบรับ	4.78	0.52	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	**4.80**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, SD = 0.42) โดยด้านปัจจัยนำเข้าได้รับการประเมินสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.85, SD = 0.27) สะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่ โครงงานดิจิทัล และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานที่เหมาะสมและแข็งแกร่งสำหรับการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ทุกด้านมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูง

ส่วนที่ 2.2 ผลการหาประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ E_1/E_2 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 จากการทดลองทั้ง 3 กลุ่ม

การทดลอง	n	E_1 (%)	E_2 (%)	เกณฑ์	ผล
Small Group Try-out	3	74.53	72.55	80/80	ไม่ผ่าน (ปรับปรุงครั้งที่ 1)
Medium Group Try-out	9	81.60	80.56	80/80	ผ่านเกณฑ์ (ปรับปรุงครั้งที่ 2)
Large Group Try-out	30	**85.42**	**87.83**	80/80	**ผ่านเกณฑ์**

จากตารางที่ 4 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 2 ครั้ง โดยการทดลองกลุ่มใหญ่ซึ่งเป็นการทดลองขั้นสุดท้ายได้ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 = 85.42/87.83 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 อย่างชัดเจน ที่น่าสนใจคือค่า E_2 สูงกว่า E1 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ตลอดทั้ง 5 หน่วยช่วยให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้และทักษะได้อย่างลึกซึ้ง จนสะท้อนออกมาเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สูงในการประเมินหลังเรียน

ส่วนที่ 2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลก่อนและหลังการเรียนรู้ (n = 30)

สมรรถนะนวัตกรดิจิทัล	ก่อนเรียน		หลังเรียน		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3.96	0.81	5.78	0.45	9.695	.000*
2. การคิดเชิงระบบ	3.59	0.56	6.30	0.53	21.367	.000*
3. ทักษะการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน	3.89	0.70	6.23	0.55	13.673	.000*
4. ความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.01	0.75	6.15	0.50	12.841	.000*
5. ความเป็นผู้ประกอบการทางสังคม	3.98	0.68	5.98	0.48	14.256	.000*
6. ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.02	0.72	5.76	0.45	11.893	.000*
รวม	**23.45**	**2.89**	**36.20**	**1.36**	**17.896**	**.000***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 สมรรถนะนวัตกรดิจิทัลโดยรวมหลังเรียน ($\bar{X}$ = 36.20, SD = 1.36) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 23.45, SD = 2.89) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t = 17.896) ด้านที่มีพัฒนาการสูงสุดคือการคิดเชิงระบบ (t = 21.367) สะท้อนว่าการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนที่ซับซ้อนช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความเชื่อมโยงของระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานที่ลดลงในทุกด้านและค่าขนาดอิทธิพลสูงมาก (Cohen's d ≥ 3.81) ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างสม่ำเสมอและมีความหมายเชิงปฏิบัติ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ (n = 30)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ก่อนเรียน		หลังเรียน		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความรู้ทางวิชาการเชิงบูรณาการ	5.10	1.03	8.40	0.67	12.972	.000*
2. ความรู้และกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม	5.10	1.03	8.77	0.57	16.182	.000*
3. ความรู้และความเข้าใจบริบทชุมชน	5.43	1.01	8.67	0.61	13.055	.000*
4. ความรู้กระบวนการพัฒนาและประเมินนวัตกรรมดิจิทัล	4.80	1.10	8.97	0.56	17.016	.000*
รวม	**20.60**	**3.86**	**34.87**	**1.98**	**15.684**	**.000***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมหลังเรียน (= 34.87, SD = 1.98) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 20.60, SD = 3.86) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t = 15.684) ด้านที่มีพัฒนาการสูงสุดคือความรู้กระบวนการพัฒนาและประเมินนวัตกรรมดิจิทัล (t = 17.016) สะท้อนว่าการลงมือพัฒนานวัตกรรมจริงตาม IDEATE Model ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกในกระบวนการออกแบบ ทดสอบ และปรับปรุงนวัตกรรม ค่าความก้าวหน้ารวม 14.27 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 69.3 ยืนยันประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากใช้แบบแผน One Group Pretest–Posttest Design ที่ไม่มีกลุ่มควบคุม ผู้ใช้ผลการวิจัยควรตีความด้วยความระมัดระวังและพิจารณาปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ ประกอบด้วย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการรับรองคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการรับรองคุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และผลงานนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชน

รายการรับรอง	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน”	4.80	0.42	มากที่สุด
2. กระบวนการ IDEATE Model	4.75	0.45	มากที่สุด
3. ผลงานโครงงานนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชน	4.68	0.44	ดีมาก
3.1 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.65	0.47	ดีมาก
3.2 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.72	0.40	ดีมาก

3.3 การแก้ปัญหาเพื่อชุมชน	4.78	0.40	ดีมาก
3.4 การนำเสนอและการสื่อสาร	4.58	0.50	ดีมาก

จากตารางที่ 7 ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านรับรองคุณภาพของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และกระบวนการ IDEATE Model ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80 และ 4.75 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในวงกว้าง ส่วนผลงานโครงงานนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชนได้รับการประเมินในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.68, SD = 0.44) โดยด้านการแก้ปัญหาเพื่อชุมชนได้รับการประเมินสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.78) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงของชุมชนสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการขยายผลและเผยแพร่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการขยายผลและเผยแพร่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ใน 4 มิติ

มิติการขยายผล	รายละเอียด	ผลลัพธ์
Scale Up (เชิงหลักสูตร)	รายวิชา “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” 1.0 หน่วยกิต 40 ชั่วโมง	บรรจุในหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ
Scale Out (เชิงการประยุกต์ใช้)	10 โครงงาน จาก 3 ประเภท เข้าร่วม 5 เวทีใน 3 ประเทศ	รางวัล 28 รางวัล (ทอง 13, เงิน 5, พิเศษ 4, ภูมิภาค 6)
Scale Deep (เชิงองค์ความรู้)	บทความวิจัย 16 บทความ จาก 4 กลุ่มประเด็น	ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
System Recognition (เชิงนโยบาย)	ผลงานสะสมมากกว่า 100 รางวัล	รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ครุฑทองคำ ปี 2566

จากตารางที่ 8 ผลการขยายผลครอบคลุมทั้ง 4 มิติอย่างเป็นรูปธรรม มิติที่สะท้อนผลกระทบชัดเจนที่สุดคือ Scale Out ที่โครงงาน 10 โครงงานใน 3 ประเภท ได้แก่ IoT และเซ็นเซอร์อัจฉริยะ (3 โครงงาน) วัสดุชีวภาพและนวัตกรรมสิ่งแวดล้อม (5 โครงงาน) และภูมิปัญญาท้องถิ่นผสานเทคโนโลยี (2 โครงงาน) ได้รับรางวัลรวม 28 รางวัลจาก 5 เวทีใน 3 ประเทศ ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมคุณภาพระดับสากลได้จริง นอกจากนี้รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ครุฑทองคำ ประจำปี พ.ศ. 2566 ยืนยันการยอมรับในระดับนโยบายและเป็นแรงผลักดันสู่การขยายผลอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่และโครงงานดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ประเด็นที่ 1 กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่บูรณาการ Input–Process–Output ผลการออกแบบกรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ "นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน" มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72) สอดคล้องกับ Jonassen et al. (2008) ที่เสนอว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยทรัพยากร เครื่องมือ และบริบทที่เอื้อต่อการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Bower (2017) ที่ยืนยันว่าการบูรณาการเทคโนโลยีและบริบทชุมชนส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิดขั้นสูง สอดคล้องกับ Darling-Hammond et al. (2020) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในบริบทที่มีความหมายเป็นรากฐานของการพัฒนาสมรรถนะที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับ Voogt & Roblin (2012) ที่ยืนยันว่ากรอบสมรรถนะศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการบริบทชุมชนและเทคโนโลยีเป็นระบบ กรอบแนวคิดที่ได้จึงมีความสมบูรณ์ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 ประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ 80/80 ผลการหาประสิทธิภาพกลุ่มใหญ่ได้ค่า E_1/E_2 = 85.42/87.83 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 สอดคล้องกับชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) ที่กำหนดให้การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต้องผ่านการทดลองเป็นลำดับขั้น และสอดคล้องกับ Vo et al. (2023) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบโครงงานดิจิทัลที่ออกแบบอย่างเป็นระบบพัฒนาผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ที่น่าสนใจคือค่า E2 สูงกว่า E1 สะท้อนว่ากระบวนการเรียนรู้สะสมตลอด 5 หน่วยช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการความรู้และทักษะได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Bransford et al. (2000) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้แบบสะสมและต่อเนื่องส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับ Kokotsaki et al. (2016) ที่พบว่าการออกแบบโครงงานที่ผ่านการทดลองและปรับปรุงเป็นขั้นตอนมีผลต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างชัดเจน

ประเด็นที่ 3 สมรรถนะนวัตกรดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สมรรถนะนวัตกรดิจิทัลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t = 17.896) โดยมีขนาดอิทธิพลสูงมากในทุกองค์ประกอบ (Cohen's d ≥ 3.81) สอดคล้องกับ Chen & Yang (2019) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบโครงงานที่เชื่อมโยงกับปัญหาชุมชนพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ van Laar et al. (2020) ที่ยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลต้องอาศัยการปฏิบัติจริงในบริบทที่มีความหมาย สอดคล้องกับ Krajcik & Shin (2014) ที่ชี้ว่าโครงงานที่เน้นแก้ปัญหาจริงช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับ González-Pérez & Ramírez-Montoya (2022) ที่ยืนยันว่าการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลในบริบทที่มีความหมายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะด้านการคิดเชิงระบบที่มีพัฒนาการสูงสุด (t = 21.367) สอดคล้องกับ Meadows

(2008) และ Arnold & Wade (2015) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนที่ซับซ้อนเป็นบริบทที่ดีที่สุดในการพัฒนาการคิดเชิงระบบ

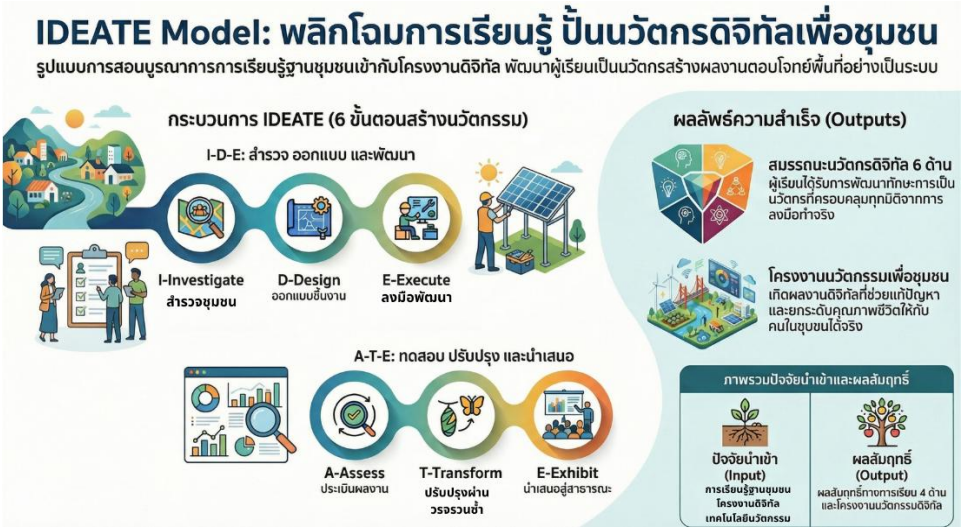
ประเด็นที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t = 15.684) มีค่าความก้าวหน้ารวม 14.27 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 69.3 สอดคล้องกับ Kokotsaki et al. (2016) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบโครงงานในบริบทที่มีความหมายส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์และการถ่ายโอนความรู้ และสอดคล้องกับ Blumenfeld et al. (1991) ที่ยืนยันว่าโครงงานที่มีคำถามท้าทายและผลงานที่จับต้องได้ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ในมิติกว้างกว่าการทดสอบความจำ ด้านที่มีพัฒนาการสูงสุดคือความรู้กระบวนการพัฒนาและประเมินนวัตกรรมดิจิทัล (t = 17.016) สอดคล้องกับ Blikstein (2013) ที่ชี้ว่าการสร้างและแบ่งปันผลงานดิจิทัลทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกมากกว่าการเรียนแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับ Darling-Hammond et al. (2020) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงช่วยให้ผู้เรียนถ่ายโอนความรู้สู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 5 ผลการขยายผลสู่เวทีนานาชาติและการยอมรับในระดับนโยบาย โครงงานนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชน 10 โครงงานได้รับรางวัลรวม 28 รางวัลจาก 5 เวทีใน 3 ประเทศ สอดคล้องกับ Lackéus (2015) ที่เสนอว่าการเรียนรู้ผ่านการสร้างคุณค่าให้ชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความเป็นนวัตกรของผู้เรียน และสอดคล้องกับ Stoecker (2016) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชุมชนและการปฏิบัติจริงพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคม ผลสำเร็จดังกล่าวยืนยันว่าการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นสกลนครกับเทคโนโลยีดิจิทัลผ่าน IDEATE Model ก่อให้เกิดนวัตกรรมคุณภาพระดับสากล สอดคล้องกับ Coburn (2003) และ Morel et al. (2024) ที่ชี้ว่าการขยายผลนวัตกรรมการศึกษาที่ยั่งยืนต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์และการยอมรับในระดับนโยบาย ซึ่งรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ครุฑทองคำ ประจำปี พ.ศ. 2566 เป็นการยืนยันได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบของ IDEATE Model ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการบูรณาการการเรียนรู้ฐานชุมชนเชิงพื้นที่ โครงงานดิจิทัล และเทคโนโลยีดิจิทัล โดย IDEATE Model มีลักษณะเด่น 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก เป็นกระบวนการที่มีลักษณะวนซ้ำ (Iterative) โดยผู้เรียนสามารถย้อนกลับไปปรับปรุงในขั้นตอนก่อนหน้าได้ตามข้อมูลป้อนกลับจากชุมชน ประการที่สอง ชุมชนมีบทบาทเป็นทั้งแหล่งเรียนรู้ ผู้ร่วมทดสอบ และผู้รับประโยชน์ตลอดทุกขั้นตอน และประการที่สาม เทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างนวัตกรรม ไม่ใช่เพียงสื่อการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้ใช้เทคโนโลยี” สู่ “นวัตกรดิจิทัล” ที่สร้างคุณค่าให้กับชุมชนได้อย่าง

แท้จริง เมื่อเปรียบเทียบกับโมเดลการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม พบว่า IDEATE Model มีความแตกต่างที่ชัดเจน กล่าวคือ แม้ Design Thinking จะเน้นกระบวนการออกแบบที่เป็นระบบ แต่ไม่ได้กำหนดบทบาทของชุมชนและเทคโนโลยีดิจิทัลในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อย่างชัดเจน ในขณะที่ ADDIE Model มีลักษณะเป็นเส้นตรง (Linear) และมุ่งเน้นการออกแบบการสอนมากกว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนผ่านบริบทชุมชน IDEATE Model จึงเป็นโมเดลที่บูรณาการทั้งกระบวนการวนซ้ำ การมีส่วนร่วมของชุมชน และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบในบริบทเดียวกัน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่โมเดลดังกล่าวยังไม่มี โดยมีโครงสร้างดังนี้



ภาพที่ 1 IDEATE Model: กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ผ่านกระบวนการ IDEATE Model มีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ 80/80 สมรรถนะนวัตกรดิจิทัลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลสูงมากในทุกองค์ประกอบ ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองคุณภาพในระดับมากที่สุด และโครงงานนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชนได้รับรางวัลระดับนานาชาติ 28 รางวัลจาก 5 เวที ใน 3 ประเทศ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้โรงเรียนอื่น ๆ นำสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “นวัตกรดิจิทัลสู่ชุมชน” ไปประยุกต์ใช้ โดยบรรจุเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับกระบวนการ IDEATE Model และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานชุมชน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในพื้นที่และการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และภาคเอกชน เพื่อให้ชุมชนมีบทบาทเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ตั้งแต่ต้น ไม่ใช่เพียงผู้รับผลงาน

4. ด้านการวัดและประเมินผล สถานศึกษาควรนำแบบประเมินสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลและแบบประเมินชิ้นงานเชิงรูบริกที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะและผลกระทบต่อชุมชนควบคู่กัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนที่มีขนาดและทรัพยากรแตกต่างกัน เพื่อทดสอบความสามารถในการขยายผลในวงกว้าง

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในกระบวนการ IDEATE Model กับสมรรถนะนวัตกรดิจิทัลในระยะยาว เพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้าน

3. ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับกระบวนการ IDEATE Model เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และยกระดับคุณภาพนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อชุมชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7–20.

โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล. (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2564. โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). ผลการประเมิน PISA 2018: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Arnold, R. D., & Wade, J. P. (2015). A definition of systems thinking: A systems approach. Procedia Computer Science, 44, 669–678. https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.03.050

Blikstein, P. (2013). Digital fabrication and 'making' in education: The democratization of invention. In J. Walter-Herrmann & C. Büching (Eds.), FabLabs: Of machines, makers and inventors (pp. 203–222). Transcript Publishers.

Blumenfeld, P. C., Soloway, E., Marx, R. W., Krajcik, J. S., Guzdial, M., & Palincsar, A. (1991). Motivating project-based learning: Sustaining the doing, supporting the learning. Educational Psychologist, 26(3–4), 369–398. https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653139

Bower, M. (2017). Design of technology-enhanced learning: Integrating research and practice. Emerald Publishing.

Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (Eds.). (2000). How people learn: Brain, mind, experience, and school (Expanded ed.). National Academy Press.

Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/38842

Chen, C. H., & Yang, Y. C. (2019). Revisiting the effects of project-based learning on students' academic achievement: A meta-analysis investigating moderators. Educational Research Review, 26, 71–81. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.11.001

Coburn, C. E. (2003). Rethinking scale: Moving beyond numbers to deep and lasting change. Educational Researcher, 32(6), 3–12. https://doi.org/10.3102/0013189X032006003

Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and

development. Applied Developmental Science, 24(2), 97–140. https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791

González-Pérez, L. I., & Ramírez-Montoya, M. S. (2022). Components of education 4.0 in 21st century skills frameworks: Systematic review. Sustainability, 14(3), 1493. https://doi.org/10.3390/su14031493

Jonassen, D. H., Howland, J., Marra, R. M., & Crismond, D. (2008). Meaningful learning with technology (3rd ed.). Pearson.

Kokotsaki, D., Menzies, V., & Wiggins, A. (2016). Project-based learning: A review of the literature. Improving Schools, 19(3), 267–277. https://doi.org/10.1177/1365480216659733

Krajcik, J. S., & Shin, N. (2014). Project-based learning. In R. K. Sawyer (Ed.), The Cambridge handbook of the learning sciences (2nd ed., pp. 275–297). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9781139519526.018

Lackéus, M. (2015). Entrepreneurship in education: What, why, when, how. OECD Publishing.

Meadows, D. H. (2008). Thinking in systems: A primer. Chelsea Green Publishing.

Morel, R. P., Coburn, C., Catterson, A. K., & Higgs, J. (2024). The multiple dimensions of scale: Implications for research and practice. Educational Researcher, 53(1), 7–17. https://doi.org/10.3102/0013189X231216785

OECD. (2019). PISA 2018 results (Volume I): What students know and can do. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/5f07c754-en

Stoecker, R. (2016). Liberating service learning and the rest of higher education civic engagement. Temple University Press.

van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. SAGE Open, 10(1), 1–14. https://doi.org/10.1177/2158244019900176

Vo, H. M., Zhu, C., & Diep, N. A. (2023). The effect of digital project-based learning on academic performance: A meta-analysis. Educational Research Review, 38, 100509. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100509

Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies. Journal of Curriculum Studies, 44(3), 299–321. https://doi.org/10.1080/00220272.2012.668938

การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

SCHOOL SAFETY MANAGEMENT UNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ทัศนัย นกพรม,[1] สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา[2] และ องอาจ เทียมกลาง[3]

Thassanai Nokprom[1] Suttisak Kaewjinda[2] and Ongart Thiamklang[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: thassanai.2532@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา และ 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 346 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที(t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F- test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 3 ป ได้แก่ ด้านมาตรการป้องกัน ด้านมาตรการปลูกฝัง และด้านมาตรการปราบปราม พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการป้องกัน รองลงมาคือ ด้านมาตรการปราบปราม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรการปลูกฝัง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

3. แนวทางการส่งเสริม การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนความปลอดภัย การส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย และการกำหนดแนวทางจัดการเหตุการณ์ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การบริหาร, ความปลอดภัย, สถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is: 1) to study the management of safety in educational institutions, 2) to compare the management of safety in educational institutions, and 3) to identify guidelines for promoting safety management in educational institutions under the Buriram Secondary Educational Service Area Office. The sample used in the study consisted of 346 school administrators and teachers, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table and stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with a validity index ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96 for the entire questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (F-test)

Research findings revealed that:

1. The management of school safety in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office is generally at a high level. When considering each aspect according to the 3P school safety measures—prevention measures, instillation measures, and suppression measures—it was found that all aspects are at a high level. The aspect with the highest average score is prevention measures, followed by suppression measures, and the aspect with the lowest average is instillation measures.

2. The comparison of opinions on school safety management, classified by position, work experience, and school size, showed no differences overall and in each aspect.

3. Guidelines for promoting school safety management include setting safety policies and plans, promoting safety awareness, establishing incident management procedures, and coordinating cooperation with relevant agencies.

Keywords: Administration, Safety, Educational Institution

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ควบคู่กับการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นความสมดุล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพในการเรียนรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ จึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561) ในมิติเชิงความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความปลอดภัยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับสังคม ชุมชน จนถึงระดับองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นองค์กรทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจึงไม่เพียงทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นพื้นที่ที่มีความปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะชีวิต และการหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาในมุมมองเชิงระบบ ที่มองว่าสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของสังคม ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างสัมพันธ์และเกื้อหนุนกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

เพื่อให้การบริหารงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยใช้ “มาตรการ 3 ป” ได้แก่ มาตรการป้องกัน มาตรการปลูกฝัง และมาตรการปราบปราม ซึ่งสะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการความปลอดภัยเชิงระบบที่ครอบคลุมทั้งระยะก่อนเกิดเหตุ ระหว่างเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุ มาตรการดังกล่าวมุ่งเน้นการลดความเสี่ยง การสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร รวมถึงการจัดการและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดเหตุไม่ปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

จากการดำเนินงานตามนโยบายและกรอบแนวทางด้านความปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาในพื้นที่ ยังคงประสบปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบในระดับเขตพื้นที่ เมื่อพิจารณาตามกรอบมาตรการ 3 ป พบว่าการขับเคลื่อนนโยบายจากระดับเขตสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษายังขาดความเชื่อมโยงและความต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาในพื้นที่มีความแตกต่างกันและยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพความปลอดภัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ ในด้านมาตรการ

ป้องกัน พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ยังขาดกลไกการบริหารจัดการและการกำกับติดตามที่เป็นระบบและต่อเนื่อง แม้จะมีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา แต่การถ่ายทอดนโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร และการติดตามผลการดำเนินงานจากระดับเขตไปสู่ระดับสถานศึกษายังมีข้อจำกัด อันเนื่องมาจากปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากร และภาระงานอื่นของสำนักงานเขต ส่งผลให้สถานศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ชนบท ไม่สามารถพัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยง อุปกรณ์ความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมต่อเหตุฉุกเฉินให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อย่างทั่วถึง ในด้านมาตรการปลูกฝัง แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จะมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยแก่ผู้เรียนและบุคลากร แต่ยังขาดแนวทางเชิงระบบในการบูรณาการประเด็นความปลอดภัยเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในระดับเขตพื้นที่ การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังขึ้นอยู่กับความพร้อมและการตัดสินใจของแต่ละสถานศึกษา ทำให้การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมความปลอดภัยในหมู่นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกิดขึ้นอย่างเป็นเอกภาพและยั่งยืน นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ยังขาดการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยเชิงจิตสำนึกอย่างเป็นระบบ สำหรับด้านมาตรการปราบปราม พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ยังขาดระบบกลางในการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในระดับเขตพื้นที่ ส่งผลให้การจัดการเหตุไม่ปลอดภัยของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นไปตามดุลยพินิจและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน ขาดการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางป้องกันและพัฒนามาตรการด้านความปลอดภัยในอนาคต ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการบริหารจัดการความปลอดภัยของสำนักงานเขตพื้นที่ ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยตามกรอบมาตรการ 3 ป ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และยั่งยืน อันจะสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 3,329 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 183 คน และครูจำนวน 3,146 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 326 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และได้โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานในการบริหารงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยดีเด่นหรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย จำนวน 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

3.2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานในการบริหารงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยดีเด่นหรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย จำนวน 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2) เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3) แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4) บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

5) ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

6) ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ( ) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยสังเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)ที่ได้จากการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

ความถี่ (Frequency)
ร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553:136 -143)

t- test แบบ Independent samples
F- test แบบ One way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 3 ป ได้แก่ ด้านมาตรการป้องกัน ด้านมาตรการปลูกฝัง และด้านมาตรการปราบปราม พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการป้องกัน รองลงมาคือ ด้านมาตรการปราบปราม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรการปลูกฝัง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านมาตรการป้องกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ สถานศึกษามีการตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา

1.2 ด้านมาตรการปลูกฝัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตนเพื่อป้องกันอันตรายจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียนและบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการปลูกฝังพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

1.3 ด้านมาตรการปราบปราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการจัดการเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงานเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอย่างเป็นระบบ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า แนวทางที่เหมาะสมควรเน้นการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 3 ป อย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) ด้านมาตรการป้องกัน ควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงและเฝ้าระวังภัยที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา 2) ด้านมาตรการปลูกฝัง ควรส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครู

และบุคลากร ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 3) ด้านมาตรการปราบปราม ควรกำหนดแนวทางการจัดการเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 3 ป ได้แก่ ด้านมาตรการป้องกัน ด้านมาตรการปลูกฝัง และด้านมาตรการปราบปราม พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการป้องกัน รองลงมาคือ ด้านมาตรการปราบปราม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรการปลูกฝัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยตามนโยบายและแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำกับติดตาม และดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กู้สุวรรณวิจิตร (2567) ได้ทำศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพักตร์ เลยกลาง (2566) ที่ศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งพบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกกลุ่มปฏิบัติงานภายใต้แนวนโยบายและมาตรฐานด้านความปลอดภัยเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้มีการรับรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการบริหารงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1)จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีบทบาทในการดำเนินงานด้านความ

ปลอดภัยภายใต้แนวทางและมาตรฐานเดียวกันของสถานศึกษา ส่งผลให้มีการรับรู้และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกุล บุญเทพ และคณะ (2569) ที่ศึกษาการบริหารงานด้านความปลอดภัยของโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยเป็นภารกิจที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และได้รับการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต สระนอก และคณะ (2568) ที่ศึกษาการบริหารความปลอดภัยโดยใช้หลัก 3 ป ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา อัตฤทธิ์ และคณะ (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3)จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาทุกขนาดมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยภายใต้กรอบนโยบายและมาตรฐานเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้แนวทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษามีทิศทางที่ใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษศิรินทร์ สร้อยแห (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา อัตฤทธิ์ และคณะ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ควรดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย 3 ป ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยด้านการป้องกันควรกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งประเมินความเสี่ยงและดูแลสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ด้านการปลูกฝังควรส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม และด้านการปราบปรามควรกำหนดแนวทางการจัดการเหตุการณ์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษศิรินทร์ สร้อยแห (2565) และ อลงกต สระนอก และคณะ (2568) ซึ่งเสนอว่า การดำเนินงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาควรครอบคลุมมาตรการ 3 ป ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม โดยมุ่งเน้นการวางแผนและประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้เรียนและบุคลากร ตลอดจนการกำหนดแนวทางจัดการเหตุการณ์และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 3 ป ได้แก่ ด้านมาตรการป้องกัน ด้านมาตรการปลูกฝัง และด้านมาตรการปราบปราม พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการป้องกัน รองลงมาคือ ด้านมาตรการปราบปราม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรการปลูกฝัง 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการส่งเสริม การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนความปลอดภัย การส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย และการกำหนดแนวทางจัดการเหตุการณ์ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านมาตรการป้องกัน สถานศึกษาควรพัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยง โดยสำรวจจุดเสี่ยงและตรวจสอบสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางป้องกันที่เหมาะสม และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านมาตรการปลูกฝัง ควรส่งเสริมความรู้และจิตสำนึกด้านความปลอดภัยแก่ผู้เรียนและบุคลากร ผ่านการจัดกิจกรรมและการบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านมาตรการปราบปราม ควรกำหนดแนวทางการจัดการเหตุการณ์ที่ชัดเจน พร้อมระบบเฝ้าระวังและการช่วยเหลือ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

เกษศิรินทร์ สร้อยแห. (2565). การดำเนินงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.

เนตรนภา อัตฤทธิ์ และคณะ. (2568). การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. เสียงธรรมจากมหายาน. 11(2) : 185-203.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

รัตติกุล บุญเทพ และคณะ. (2569). การบริหารงานด้านความปลอดภัยของโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 6(1) : 1-21.

วชิระ กู้สุวรรณวิจิตร. (2567). การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพักตร์ เลยกลาง. (2566). การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 3(1) : 465-474.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัย ของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2568). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เรียกใช้เมื่อ 13 ธันวาคม 2568 จาก https://www.ssbr.go.th/

อลงกต สระนอก และคณะ. (2568). การบริหารความปลอดภัยโดยใช้หลัก 3 ป ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์. 12(1) : 223-233.

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

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ*

TEAMWORK OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF LEARNING PROMOTION IN CHAIYAPHUM PROVINCE.

วาเนสฐิภัทร พงษ์สระพัง[1], ประยงค์ แก่นลา[2] และ สมัคร ไวยขุนทด[3]

Wanetthiphat Phongsaphang[1], Prayong Keanla[2] and Samak Waikhuntod[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: Tiktokdizzzzzzzz@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปีการศึกษา 2568 จำนวน 214 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, สถานศึกษา, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้, จังหวัดชัยภูมิ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the teamwork of educational institutions, 2) compare the teamwork of educational institutions classified by position, work experience, and institution size, and 3) study the guidelines for developing teamwork in educational institutions under the Office of Learning Promotion in Chaiyaphum Province. The sample consisted of school administrators and teachers in the 2025 academic year, totaling 214 people. The sample size was determined according to Krejcie and Morgan's table and selected using stratified random sampling. The instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire, which had a consistency index between 0.80 - 1.00 and a reliability of 0.86, as well as an interview form. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings found that:

1. The teamwork of educational institutions under the Chaiyaphum Provincial Learning Promotion Office is overall at a high level.

2. The comparison of opinions on teamwork in educational institutions, classified by position, work experience, and the size of the institution, shows that overall and in individual aspects, there are statistically significant differences at the .05 level.

3. The guidelines for developing teamwork in educational institutions under the Chaiyaphum Provincial Learning Promotion Office consist of 5 aspects: 1) Communication, 2) Cooperation, 3) Coordination, 4) Creativity, and 5) Improvement.

Keywords: Teamwork, Educational Institutions, Department of Learning Encouragement, Chaiyaphum Province, Educational Administration

บทนำ

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการยกระดับศักยภาพของประเทศในภาพรวม ปัจจุบันประเทศไทยกำลังมุ่งสู่การพัฒนาคนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ

สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์สังคมฐานความรู้ในอนาคต ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารทีมอย่างเป็นระบบ สามารถสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมกันในหมู่บุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีพลังร่วมและลดความซ้ำซ้อนของงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการยุคใหม่ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิที่มีความหลากหลายทางบริบท ทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจและสังคม การบริหารทีมที่เข้มแข็งจะช่วยยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และขับเคลื่อนการศึกษาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามความต้องการของศตวรรษที่ 21 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ยังเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงผ่านระบบการศึกษา ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องอาศัยการบริหารทีมที่มีความเป็นเอกภาพและมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างยั่งยืน ในส่วนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2561) และแนวนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีพลังร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาให้เกิดผลจริงในระดับพื้นที่ ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมและพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สุภางค์ จันทวานิช, 2561)

ในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ยังมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งในด้านขนาดของสถานศึกษา จำนวนบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลาย

ประการ เช่น การขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในทีม การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง การขาดความไว้วางใจระหว่างสมาชิกและการขาดกลไกการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างทีมที่มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการบริหารความขัดแย้งซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ อันสอดคล้องกับผลการศึกษา (สุภาวดี บุญช่วย ,2564) ที่พบว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการสร้างความไว้วางใจในทีมมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ และสะท้อนสภาพการบริหารทีมในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงค้นหาปัจจัยและแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับจังหวัดและเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาในระดับประเทศต่อไป (ภานุวัฒน์ พัฒนา, 2565)

จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ยังมีความหลากหลายและไม่เป็นเอกภาพเท่าที่ควร แม้ว่าผู้บริหารหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัด ทั้งในด้านทักษะการบริหารทีมของผู้บริหาร การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง การแบ่งงานและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน รวมถึงการขาดระบบติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานของครูและบุคลากรบางกลุ่มขาดความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพบริบทของจังหวัดชัยภูมิซึ่งมีพื้นที่กว้างและสถานศึกษากระจายอยู่ในเขตชนบทเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ผู้บริหารบางแห่งต้องรับผิดชอบหลายด้านพร้อมกัน ส่งผลให้ขาดเวลาในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและพัฒนากลยุทธ์การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งยังขาดการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาการและการบริหาร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างทีมที่มีเป้าหมายร่วมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สรุปผลการดำเนินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ,2568) สภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี นาคสวัสดิ์ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่แท้จริง ทำให้เกิดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ จิรพงศ์ อนันตธรรมวงศา (2566) พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในจังหวัด

ชัยภูมิ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเชิงลึก เพื่อค้นหาสภาพที่แท้จริงของการบริหารทีม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และแนวทางในการพัฒนาให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาและแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาให้การบริหารการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ให้สามารถสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือ มีเป้าหมายร่วม และสามารถขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในระดับพื้นที่อื่นๆ ได้อีกด้วย เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคตอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 476 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 214 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W.,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ด้านการทำงานร่วมกัน และการบริหารงานบุคลากร จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

1.1 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สถานศึกษาให้สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั่วถึง ตรงตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก และสมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี อยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมให้ข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สมาชิกในทีมมีการใช้เครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงกัน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย์สัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ในระดับมาก

1.4 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสมาชิกในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อกับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก และสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ความคิดเห็นต่อการการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึกและเผยแพร่บทเรียนที่ได้จากการปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างจากขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดเล็กกับขนาดกลาง ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 แนวทางการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ เริ่มจากการสื่อสารที่มีคุณภาพ นำไปสู่ความร่วมมือและการประสานงานที่เข้มแข็ง เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และต่อยอดสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน และมีการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การบริหารการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารการทำงานเป็นทีมในทุกมิติ โดยการสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจน และทั่วถึง ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนางานใหม่ ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีความเข้มแข็ง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสร้างกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและทันเวลา ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เมื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรในทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกันขณะเดียวกัน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริบทการทำงานของสถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบที่กำหนดเป็นหลัก ซึ่งอาจส่งผลให้โอกาสในการริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ มีข้อจำกัดบางประการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารยังคงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางการพัฒนางาน ส่งผลให้ภาพรวมการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของนุกูล แช่มรัมย์ (2567) เรื่อง บทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้และเข้าใจแนวทางการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกช่วงประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัษฎา ศรีล้านมี (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พรรนิภา ออทอลาน (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบริหารการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การส่งเสริมให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการนำผลการดำเนินงานไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วม ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

การติดต่อสื่อสารที่มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจตรงกันในนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ขณะที่การร่วมมือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบร่วม และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานเป็นทีม ในการประสานงาน พบว่า ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่างครู บุคลากร และภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง ลดความซ้ำซ้อน และเกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและทดลองแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน ส่งผลให้

การทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา ลาล้ำ (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์(2565) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

โดยภาพรวมแนวทางการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นแนวทางที่เน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและการประสานงานระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วม ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมของทีมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น ๆ หรือระดับภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลในภาพรวมของประเทศ

2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อการบริหารการทำงานเป็นทีม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม กระบวนการทำงานเป็นทีม และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรวิภา ลาล้ำ. (2566) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเรียนรู้.

จิรพงศ์ อนันตธรรมวงศา. (2566). ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นุกุล แช่มรัมย์. (2567). บทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565).การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรรนิภา ออทอลาน. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภานุวัฒน์ พัฒนา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุภางค์ จันทวานิช. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาวดี นาคสวัสดิ์. (2565). การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา.

ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ*

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF LEARNING PROMOTION, CHAIYAPHUM PROVINCE

กนิษฐกานต์ ต้องทรัพย์,[1] ประยงค์ แก่นลา[2] และ สมัคร ไวยขุนทด[3]

Kanitthakan Tongsap[1] , Prayong Keanla[2] and Samak Waikhuntod[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College,Thailand

Corresponding author E-mail: Kanitkan1985@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 214 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: การบริหาร, งานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the academic administration of school administrators, 2) to compare the academic administration of school administrators categorized by position, level of education, and school size, and 3) to study guidelines for the development of academic administration of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Learning Promotion Office. This is a mixed-methods research. The sample group consisted of school administrators and teachers in schools under the Chaiyaphum Provincial Learning Promotion Office, totaling 214 people, selected by stratified random sampling. The research instruments included questionnaires and interviews, with a congruence index between 0.80-1.00 and a questionnaire reliability of 0.83. The statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1. The academic administration of school administrators under the Office for the Promotion of Learning in Chaiyaphum Province was found, overall and in each aspect, to be at the highest level.

2. The comparison of academic administration of school administrators under the Office for the Promotion of Learning in Chaiyaphum Province, classified by position, education level, and school size, was found to differ overall with statistical significance at the .05 level.

3. The guidelines for developing the academic administration of school administrators under the Office for the Promotion of Learning in Chaiyaphum Province consist of 5 aspects: 1) the internal quality assurance system of the school, 2) promotion, support, and development of the potential of teachers and personnel within the school, 3) promotion and support for network partners to participate, co-organize, and support the learning management of the school, 4) the use of information technology to support management and learning management, and 5) systematic internal supervision within the school.

Keywords: Administration, Academic Work, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะต่าง ๆ ในหลายรูปแบบเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูงทั้งในเรื่องสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ต่างพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ตลอดจนหน้าที่การงานและยังส่งผลให้สังคมและประเทศมีความเจริญก้าวหน้า ยกระดับประเทศเข้าสู่คุณภาพและมาตรฐานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และระบบการศึกษาอย่างมากโดยมุ่งเน้นเรื่อง การศึกษาในหลายมิติ ที่สำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และยกศักยภาพของประชาชนอย่างยั่งยืน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13, 2566 – 2570, 2568)

การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังว่าจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมยุคปัจจุบัน ดังในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตราฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) และพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ได้กล่าวไว้ว่า ให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับรวมทั้งอาจจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการ

ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) ประกอบกับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้กำหนดจุดเน้นในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสุข พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” และกำหนดพันธกิจได้ดังนี้ 1) จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชนให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ 2) ผลิตและพัฒนาหลักสูตรโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสภาวการณ์การพัฒนาของประเทศ 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา 4) สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 6) พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยตรง ผู้บริหารมีบทบาทมากในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสู่ผู้เรียนโดยตรง แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่สามารถทำงานได้ด้วยตัวคนเดียว ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษะในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด โดยการมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงานด้านวิชาการ และสามารถบริหารงานได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญมากในการวางแผนและกำหนดทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งในด้านการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาการศึกษา ปรียดา สันโดษ (2567) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ดังนั้น การบริหารวิชาการจึงถือเป็น งานหลักของสถานศึกษา และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อมรรัตน์ ตันเส้า (2567) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การวางแผนบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมี

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนและรู้จักวางแผนยุทธศาสตร์ให้ครอบคุมการบริหารงาน 4 งาน โดยมีงานวิชาการเป็นงานหลักส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนส่งเสริมให้งานวิชาการบรรลุจุดหมายได้ดียิ่งขึ้น วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ผลของการบริหารงานวิชาการจะเป็นเครื่องมือในการกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรคุณภาพของสถานศึกษา รวมถึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 16 แห่ง มีสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 4 แห่ง และมีสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 9 แห่ง โดยสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-net) ซึ่งจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-net) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ในระดับประเทศสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิได้คะแนนเฉลี่ย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 42.64 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 44.36 ปรากฏว่าผลการประเมินต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการยังไม่ได้ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังไม่เป็นตามเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2568)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 476 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 214 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified randomsampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในด้านวิชาการ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยใช้คุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นในด้านงานวิชาการ เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถาม ถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด,2545) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยการวิเคราะห์ โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (content synthesis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

ความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

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 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และ 5) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.1 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารวางแผนการนิเทศภายในโดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน รองลงมา คือ มีการกำหนดบทบาทของคณะกรรมการนิเทศภายในไว้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีจากผลการนิเทศให้บุคลากรในสถานศึกษาอื่นทราบ ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการนิเทศ ตามลำดับ

1.2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีกับสถานศึกษาอื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดเตรียมงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน และผู้บริหารวางแผนและกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เช่น ระบบฐานข้อมูล หรือ e-office ตามลำดับ

1.3 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการยกย่องหรือสร้างแรงจูงใจแก่ภาคีเครือข่ายที่ร่วมพัฒนา รองลงมา ผู้บริหารวางแผนสร้าง

เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน องค์กรท้องถิ่น และเอกชน และมีการกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่ายมาปรับปรุงแผนงานและกิจกรรมให้เหมาะสม ตามลำดับ

1.4 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและเกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียน รองลงมา คือ มีการทบทวนและปรับปรุงแผนประกันคุณภาพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการประกันคุณภาพภายในอย่างชัดเจน ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำแผนประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.5 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้มากขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาครูกับสถานศึกษาอื่น และผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูและบุคลากร ที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบาย แผนงาน และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผน การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อสร้างความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายจะช่วยให้การจัดการศึกษามีความหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนและประชาชนในพื้นที่ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล และงานทั่วไป ตลอดจนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ แบบผสมผสาน และการ

ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและผู้เรียน ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และ 5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบ มีแผนการนิเทศที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากกว่าการควบคุมหรือประเมินเพียงอย่างเดียว โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการให้คำปรึกษา แนะนำ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูสามารถนำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และ 5) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ ต้น ๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล และนโยบายด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในขณะเดียวกัน ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา แม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพภายใน

สถานศึกษา ผ่านการกำหนดนโยบาย แนวทาง และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ยังสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานวิชาการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคมภายนอก โดยผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้การจัดการศึกษามีความหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียดา สันโดษ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล วรรณะปะกะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการโดยตรง จึงอาจมองภาพการบริหารงานวิชาการในเชิงนโยบายและกระบวนการบริหาร ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติในระดับห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ จึงรับรู้ผลการบริหารงานวิชาการในมิติของการสนับสนุน การนิเทศ และการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้มากกว่า ส่งผลให้การรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวลี ลูกจันทร์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ อำมุกคะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ทางวิชาการในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น จึงอาจมีเกณฑ์หรือความคาดหวังต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ท้าวเมือง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางด้านและภาพรวม ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลต่อโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากร บุคลากร และโอกาสในการพัฒนางานวิชาการที่แตกต่างกันสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงสามารถดำเนินงานด้านการนิเทศภายใน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาครูได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล วรรณปะกะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยได้แนวทางการบริหารงานวิชาการในประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) ด้านการ

ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปิดโอกาสและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล มีแผนการนิเทศที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากกว่าการควบคุมหรือประเมินเพียงอย่างเดียว โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และนำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ตันเส้า (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกลุ่มโซนลุ่มน้ำอิง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา วางแผนการนิเทศ จัดทำเครื่องมือดำเนินการนิเทศ เก็บรวบรวมข้อมูล และปรับปรุงการปฏิบัติงานตามผลการนิเทศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ วันเพ็ญ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนสกวิทยาเขตสามง่าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอและมอบหมายงานให้เท่า ๆ กัน ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน พัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ควรสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น และควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ร่วมจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานวิชาการ ปัญหา อุปสรรค และแนวปฏิบัติที่ดีจากมุมมองของผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่าย

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นการวิจัยครั้งต่อไปอาจขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในจังหวัดอื่น หรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของผลการศึกษา

3. ควรนำตัวแปรอื่นมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในสถานศึกษา หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. ราชกิจจานุเบกษา.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2568). ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เรียกใช้เมื่อ 20 ธันวาคม 2568 จาก https://www.pattanidole.com/wp-ontent/uploads/2024/11/DOLE_Pol68-Web.pdf

จิรวัฒน์ อำมุกคะ.(2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นฤมล วรรณะปะกะ. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13, 2566 – 2570. (2568). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. เรียกใช้เมื่อ 14 ธันวาคม 2568 จาก https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/

ปรียดา สันโดษ. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

รุ่งโรจน์ วันเพ็ญ. (2567). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสามง่าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2568). ผลการทดสอบระดับชาติ N-net สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568. เรียกใช้เมื่อ 14 ธันวาคม 2568 จาก https://allnetresult.niets.or.th/NNET/AnnouncementWeb/Login.aspx?ReturnUrl=%2fNNET%2fAnnouncementWeb%2fdefault.aspx

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ. เรื่อง แจ้งผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-net) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568. กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ.

สุชาติ ท้าวเมือง. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวลี ลูกจันทร์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครพนม.

อมรรัตน์ ตันเส้า. (2567). แนวทางการบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอกลุ่มโซนลุ่มน้ำอิง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย. ใน การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

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

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*

PROACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สุพรรณี มะลิเลิศ,[1] พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย[2] และ พจน์ เจริญสันเทียะ[3]

Supannee Malilert[1], Prommin Srimuenwai[2] and Phot Charoensanthia[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: nammalilert@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วย ด้านการประเมินความต้องการพัฒนา

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ และด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การเรียนรู้เชิงรุก, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the proactive learning management of school administrators, 2) to compare the levels of personnel opinions towards the proactive learning management of school administrators, categorized by position, educational level, and work experience, and 3) to study the guidelines for proactive learning management of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3. The sample group included school administrators and teachers totaling 343 people. The research instruments were a 5-point rating scale questionnaire with a congruence index between 0.80 – 1.00 and an interview form. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparison using Scheffé's method.

The research found that:

1. The proactive learning management of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 is overall at a high level.

2. The comparison of opinions on the proactive learning management of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and education level, overall shows a statistically significant difference at the .05 level. Classified by work experience, overall, there is no difference.

3. The guidelines for proactive learning management of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 consist of: the aspect of development needs assessment, the aspect of teacher development curriculum design, the aspect of resource and budget allocation, and the aspect of supervision, monitoring, and evaluation systems.

Keywords: Management, Active learning, School administrators

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งเรื่องโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญแรงกดดันด้านงบประมาณสาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมกับสัดส่วนวัยทำงานที่ลดลง ขณะเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กลุ่มครอบครัวฐานะยากจนและชนชั้นกลางล่างมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและทรัพยากรเพื่อพัฒนาตนเองน้อยลง ระบบการศึกษาจึงต้องออกแบบมาตรการเยียวยาและสนับสนุนทางการเงิน ตลอดจนสร้างหลักสูตรที่จะช่วยลดช่องว่างนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลยังเป็นตัวเร่งให้เกิดความท้าทายใหม่ ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับทักษะคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ส่วนการเปิดเสรีทางการค้าทำให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง การจัดการศึกษาจึงต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ให้เรียนรู้การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างโอกาสและความมั่นคงในสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน (สมคิด จันทร์จรัส, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมอบอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรไปยังหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานตามสภาพบริบทของแต่ละพื้นที่ (สุชาติ สงวนวัฒนา, 2542) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนถูกบรรจุเป็นหลักสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู ท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกำหนดนโยบาย วางแผน และประเมินผลการจัดการศึกษา รัฐจึงระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพอย่างรอบด้าน ในด้านการพัฒนาครู กฎหมายฉบับนี้เน้นการสร้างมาตรฐานทางวิชาชีพและจรรยาบรรณอย่างชัดเจน กำหนดให้มีระบบการรับรองวิทยฐานะและการประเมินตนเอง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในชุมชนวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญและจิตสำนึกในการสอนอย่างต่อเนื่อง (สุชาติ สงวนวัฒนา, 2562)

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการองค์รวมที่เริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายระดับชาติ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานการเรียนการสอน จากนั้นดำเนินการวางแผนเชิงกลยุทธ์ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก–ภายใน เพื่อนำไปสู่การออกแบบโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา การจัดสรรทรัพยากร ครอบคลุมงบประมาณ บุคลากร สื่อการเรียนรู้ และโครงสร้างพื้นฐาน ถูกกระจายและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน สุดท้ายจึงดำเนินระบบประเมินผลที่ผสานการประเมินภายในกับภายนอก ติดตามผลสัมฤทธิ์ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด (วิทยา นุ่นสวัสดิ์, 2560)

การพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เริ่มตั้งแต่ช่วงก่อนปฏิบัติหน้าที่จริง (pre-service) ซึ่งรวมถึงหลักสูตรการฝึกอบรมเบื้องต้น การฝึกประสบการณ์สอนภาคสนามภายใต้การ

ดูแลของอาจารย์นิเทศ และการอบรมเชิงทฤษฎีเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพ ต่อเนื่องเข้าสู่ช่วงการบรรจุแต่งตั้งที่มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยใช้วิธีโค้ชชิ่ง (coaching) และการให้คำปรึกษาทางการเรียนการสอนจากครูพี่เลี้ยง เพื่อให้ครูใหม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมโรงเรียนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นคง หลังการบรรจุ ครูจะเข้าสู่ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือ Continuous Professional Development (CPD) ผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น การเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop) การเรียนออนไลน์ (e-learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ (Professional Learning Community) และการดำเนินวิจัยในชั้นเรียน (action research) ซึ่งช่วยให้ครูได้สะท้อนผลการสอน ทบทวนหลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้ และพัฒนากลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีการศึกษาอย่างเหมาะสม เป้าหมายสำคัญของกระบวนการนี้คือการสร้างสมรรถนะหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้วิชาการที่ทันสมัย ความเข้าใจพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และทักษะการประยุกต์ใช้สื่อและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องมีแผนพัฒนาตนเองที่ชัดเจน เก็บข้อมูลผลงาน ติดตามผลสะท้อนงาน และปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตอบโจทย์ผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม (นราพร สังข์ทอง, 2562)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นับเป็นแนวทางการสอนที่พลิกบทบาทของผู้เรียนจากผู้รับสารให้กลายเป็นผู้สร้างสารด้วยตนเอง เริ่มต้นจากการกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามกับเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง เพื่อเปิดช่องให้เกิดการค้นคว้าและสำรวจข้อมูลอย่างมีเป้าหมาย ต่อมาเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมที่จำลองสถานการณ์จริงหรือโครงงานที่ท้าทาย พวกเขาจะได้เรียนรู้วิธีรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์หลักฐาน และทดลองสมมติฐานด้วยตนเอง กระบวนการนี้ช่วยปลูกฝังทักษะการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) เช่น การสังเคราะห์ข้อมูล การประเมินคุณภาพของหลักฐาน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) นอกจากนั้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังส่งเสริมให้ครูปรับบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและแนะแนว โดยคอยสังเกต ช่วยโค้ช และกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ (Metacognition) อย่างต่อเนื่อง รูปแบบที่ใช้ได้ผล ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning) และการเรียนรู้จากการสืบค้น (Inquiry-Based Learning) ทั้งหมดนี้มุ่งพัฒนาความรับผิดชอบและทักษะการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 อย่างมั่นใจและยั่งยืน (เพชร ภูผา, 2563)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบทที่พึ่งพาเศรษฐกิจเกษตรกรรมเป็นหลัก ทำให้ทรัพยากรการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีและสื่อการสอนยังมีความจำกัด โรงเรียนจึงต้องสร้างความร่วมมือกับภาคชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน พร้อมขยายเครือข่ายการ

ให้ยืมสื่อและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ โครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคมที่ยังไม่ทั่วถึงในบางตำบลสร้างความท้าทายให้ครูต้องพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องออกแบบแผนพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทจริง ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โค้ชชิ่งถึงหน้าชั้นเรียน และการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูเห็นภาพการสอนเชิงรุกในบริบทท้องถิ่นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2564) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 3,135 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 343 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการบริหารงานด้านการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในการบริหารงานด้านการพัฒนาครู ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 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 มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ยู่ในระดับมากที่สุด

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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 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. 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 การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คือ ด้านการประเมินความต้องการพัฒนา และ ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ และด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน

การประเมินความต้องการพัฒนา 2) ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู 3) ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ 4) ด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คือ ด้านการประเมินความต้องการพัฒนา และ ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongvanich (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการลดช่องว่าง (Gap) ของสมรรถนะครู และสอดคล้องกับ จิราพร รอดพ่วง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อม (Preparation) เป็นองค์ประกอบแรกของรูปแบบ P-S-A-C-E ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูมีมุมมองต่อการสนับสนุนทรัพยากรที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ จิตปรีดา (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณรัตน์ เจ๊ะยะหลี (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงระบบร่วมกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ

ทักษะนวัตกรครู โรงเรียนบ้านหาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ และด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลต่อทัศนคติและการแสวงหาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตสุโข รวยรุ่ง (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ จิตปรีดา (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ปัจจุบันนโยบาย Active Learning เป็นนโยบายเร่งด่วนที่ครูทุกกลุ่มประสบการณ์ต้องตื่นตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณรัตน์ เจ๊ะยะหลี (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงระบบร่วมกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและทักษะนวัตกรครู โรงเรียนบ้านหาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3.1 ด้านการประเมินความต้องการพัฒนา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการประเมินความต้องการพัฒนา ได้แก่ 1) ควรจัดให้มีการสำรวจความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ควรส่งเสริมการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่ม

ย่อย เพื่อสะท้อนความต้องการพัฒนาที่แท้จริงของครู 3) ควรวิเคราะห์ข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของครูและสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ควรนำผลการประเมินความต้องการไปใช้กำหนดเป้าหมายและลำดับความสำคัญของการพัฒนาครูอย่างชัดเจน 5) ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหาและความต้องการพัฒนาของตนเองและทีมงาน 6) ควรเชื่อมโยงผลการประเมินความต้องการกับนโยบายของต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา 7) ควรใช้ผลการประเมินเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูรายบุคคลและรายกลุ่มอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การให้ครูมีส่วนร่วมทำให้ทราบปัญหาที่แท้จริง

3.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู ได้แก่ 1) ควรผู้บริหารร่วมกับครูออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม 2) ควรกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรพัฒนาครูให้สอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการ 3) ควรส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) 4) ควรบูรณาการแนวคิด Active Learning กับบริบทผู้เรียน ชุมชน และหลักสูตรสถานศึกษา 5) ควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6) ควรปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้มีความยืดหยุ่น ทั้งแบบอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ออนไลน์ และการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง 7) ควรทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาครูให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การพัฒนาครูยุคใหม่ต้องเน้นการปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย

3.3 ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ได้แก่ 1) ควรวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจนและโปร่งใส 2) ควรจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในห้องเรียน 3) ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาครู การอบรม และการศึกษาดูงานด้าน Active Learning 4) ควรส่งเสริมการใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษาและชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 5) ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน 6) ควรส่งเสริมการระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ 7) ควรติดตามและประเมินการใช้ทรัพยากรและงบประมาณเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทรัพยากรเป็นปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factor) ที่ทำให้เกิดการลงมือปฏิบัติจริง

3.4 ด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล ได้แก่ 1) ควรจัดระบบนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นกัลยาณมิตร 2) ควรใช้การนิเทศแบบร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาศักยภาพครู 3) ควรประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งในระดับครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4) ควรเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน 5) ควรนำผลการประเมินและข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของครู 6) ควรใช้ผลการนิเทศติดตามเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและแผนพัฒนาครูในรอบถัดไป 7) ควรสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การนิเทศช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจและเห็นจุดที่ต้องพัฒนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วย ด้านการประเมินความต้องการพัฒนา ด้านการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครู ด้านการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ และด้านระบบนิเทศติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการประเมินความต้องการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารควรต่อยอดด้วยการใช้ข้อมูลดังกล่าวในการจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อให้การพัฒนามีความตรงจุดและตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การติดตาม และการสนับสนุนสถานศึกษาในสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

จิตสุโข รวยรุ่ง. (2568). การบริหารแหล่งเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 19(3), 88-106.

จิราพร รอดพ่วง และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะ การจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นราพร สังข์ทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาบุคลากรครูสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมการศึกษา.

มณีรัตน์ จิตปรีดา. (2568). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 12(3), 81-96.

เพชร ภูผา. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก: แนวทางและตัวอย่างกิจกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ. รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. (2567). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.

วิทยา นุ่นสวัสดิ์. (2560). การบริหารการศึกษาเชิงกลยุทธ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมคิด จันทร์จรัส. (2564). การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและผลกระทบต่อการศึกษา. วารสารพัฒนาการศึกษา, 12(2), 45–60.

สุชาติ สงวนวัฒนา. (2542). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.

สถาบันพระปกเกล้า. (2562). มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2568). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. เรียกใช้เมื่อ 14 ธันวาคม 2568. จาก https://www.brm3.go.th/

สุวรรณรัตน์ เจ๊ะยะหลี. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงระบบร่วมกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและทักษะนวัตกรครู โรงเรียนบ้านหาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 9(12), 193-206.

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

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*

CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภูวดล ปัญญาฉลาด,[1] สมัคร ไวยขุนทด[2] และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม[3]

Phoowadon Panyachalad[1], Samak Waikhuntod[2] and Suvijuk Mansaraneeyatham[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: 9phoowadon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

---

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ: สมรรถณะ, ผู้บริหาร, สถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is: 1) to study the core competencies of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1, 2) to compare the levels of opinion of personnel regarding the core competencies of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, experience, and school size, and 3) to study guidelines for developing the core competencies of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this research included 322 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire using a 5-point rating scale, with a concordance index ranging from 0.80 to 1.00, and the reliability of the entire questionnaire was 0.89, along with interviews. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and paired difference test using the Scheffe method.

The research findings are as follows:

1. The core competencies of administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 are overall at a high level.

2. The comparison of opinions on the core competencies of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1, classified by position and school size, overall showed statistically significant differences at the .05 level. When classified by experience, overall and by individual aspects, there were no differences.

3. The guidelines for developing the core competencies of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 include: the aspect of achievement orientation, the aspect of creativity and innovation, the aspect of resource management, and the aspect of academic leadership.

Keywords: Competence, Administrator, Educational Institution

บทนำ

ในปัจจุบันหลายประเทศต่างให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาภายใต้กรอบ “โรงเรียนมาตรฐานสากล” (World-Class Standard School) โดยมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้

สากลสี่ด้านคือ ความรู้พื้นฐาน (Core Knowledge), ทักษะศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills), คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Character Education) และภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นตัวเชื่อมสำคัญของการสื่อสารข้ามพรมแดน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ในขณะเดียวกัน การประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance) และภายนอก (External Quality Assurance) ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อรับประกันความโปร่งใสและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปของการนิเทศติดตาม (Supervision), การตรวจสอบมาตรฐาน (Audit) และการรับรองคุณภาพ (Accreditation) เพื่อให้ระบบการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานโลก รวมถึงการนำหลักการศึกษาสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Education for Sustainable Development) มาบูรณาการ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการจัดการทรัพยากรอย่างสมดุล การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างประเทศผ่านโปรแกรมแลกเปลี่ยนครู นักเรียน และผู้เชี่ยวชาญ พร้อมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้โรงเรียนสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) จากหลากหลายบริบท แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท วัฒนธรรม และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละชาติ ทั้งนี้แนวทางสากลไม่ได้หมายถึงการลอกเลียนแบบ แต่เป็นการกลั่นกรองและปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความเป็นไปได้ในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ในบริบทของประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้วางกรอบกฎหมายสำคัญที่กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรัชญาความเป็นพลเมืองดี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้แก่ โครงสร้างระบบการศึกษาที่แบ่งตามช่วงวัย ตั้งแต่ปฐมวัย ประถม มัธยม อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา พร้อมการศึกษานอกระบบและศึกษาตามอัธยาศัย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐเข้ามามีบทบาทผ่านคณะกรรมการการศึกษาต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กศจ.), คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และสภาการศึกษา (สกศ.) การกระจายอำนาจสู่พื้นที่ ผ่านสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.), สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก เพื่อประเมินคุณภาพผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา การจัดสวัสดิการทางการศึกษา สำหรับนักเรียนยากจน เด็กด้อยโอกาส ผู้พิการ และกลุ่มเปราะบาง หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ รัฐบาลมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างต่อเนื่อง เช่น การเสริมหลักการเศรษฐกิจพอเพียงในปี พ.ศ. 2553 การบูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการกำหนดกรอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งยกระดับระบบประกันคุณภาพให้เข้มแข็งขึ้น บทบาทของพระราชบัญญัติการศึกษายังขยายไปถึงการกำหนดหน้าที่และอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อ

ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาเยาวชนและทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) เมื่อพิจารณาบริบททั้งในระดับสากลและกฎหมายไทยแล้ว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะรอบด้าน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรที่หลากหลาย พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จึงจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องทั้งมาตรฐานสากลและบทบัญญัติกฎหมายไทยได้อย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงพัฒนามารับมือกับความท้าทายดังกล่าว ผ่านองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและนโยบายระดับชาติ การนิเทศภายในด้วยกระบวนการ PDCA และชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแก้ไขปัญหา รวมถึงการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เน้นการเรียนรู้นอกห้องเรียนและการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องวางแผนอัตรากำลัง จัดฝึกอบรมครู (In-Service Training) และส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ส่วนการบริหารงบประมาณและทรัพยากรต้องเน้นการสร้างพันธมิตรกับภาคเอกชน ชุมชน และมูลนิธิ เพื่อขยายโอกาสด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อุปสรรคเหล่านี้ยิ่งตอกย้ำความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การบริหารทรัพยากร และภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงจะสามารถเชื่อมโยงทรัพยากร แก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560)

ในภาพรวมของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีการสร้างเครือข่ายข้ามโรงเรียน (School Cluster) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการแบ่งปันทรัพยากร เช่น ห้องเรียนต้นแบบ (Smart Classroom) ห้องสมุดมีชีวิต และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาประกอบด้วย ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ อาคารเรียน ห้องสมุด และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2568) ด้วยบริบทและสมรรถนะหลักดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 1,990 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 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 ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 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

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทาง

การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 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 ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 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 และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากร รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และในรายด้าน แตกต่างกัน ในด้านการบริหารทรัพยากร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริหารทรัพยากร 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากร รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงโครงสร้าง ทรัพยากร และภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัดเป็นลำดับแรก ทำให้บทบาทการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและการนิเทศการสอนทำได้ไม่เต็มที่ สอดคล้องกับ กฤษณ์ รุยาพร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และในรายด้าน แตกต่างกัน ในด้านการบริหารทรัพยากร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการตัดสินใจและจัดสรรทรัพยากรตามระเบียบงบประมาณ ในขณะที่ครูผู้สอนมองเห็นการใช้ทรัพยากรผ่านการสนับสนุนการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญชุ์ ลาวชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พิชามญชุ์ ลาวชัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดสภานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดย มุมมองต่อการวางแผนอัตรากำลังและการจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในหน้าที่ที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีมาตรฐานการคัดเลือกและหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งที่เป็นระบบเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยมีฐานความรู้และสมรรถนะหลักที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร คำภีระ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งประสบการณ์บริหารที่ไม่เท่ากันไม่ได้ส่งผลต่อระดับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกัน ในด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากขนาดของโรงเรียนมีผลต่อทรัพยากร จำนวนบุคลากร และโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่มักมีความพร้อมในการสร้างนวัตกรรมและมีอัตรากำลังที่ช่วยสนับสนุนงานวิชาการได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสน

สุข (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยปัจจัยบริบทของโรงเรียนส่งผลต่อระดับการแสดงออกถึงสมรรถนะ โดยเฉพาะความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ที่แปรผันตามความคาดหวังของชุมชนและเป้าหมายของสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3.1 ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ควรพัฒนาทักษะการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และข้อมูลคุณภาพผู้เรียน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหาร 3) ควรส่งเสริมการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4) ควรสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการทำงานเชิงเป้าหมาย 6) ควรเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรผ่านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน 7) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารประเมินตนเองและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากสมรรถนะนี้เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา อภิรมยานนท์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่พยากรณ์ประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) ควรพัฒนาความรู้และทักษะของผู้บริหารในการออกแบบนวัตกรรมการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนในพื้นที่ 2) ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ 3) ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และกล้าทดลองแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ 4) ควรส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาและการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนางานบริหารและงานวิชาการ 5) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเสนอแนวคิดใหม่ของครูและบุคลากร 6) ควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของชุมชน 7) ควรส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันต้องการความยืดหยุ่นและนวัตกรรมใหม่ๆ

3.3 ด้านการบริหารทรัพยากร จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ด้านการบริหารทรัพยากร ได้แก่ 1) ควรพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ 2) ควรส่งเสริมการจัดสรรและใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และภาระงานของครู 3) ควรสนับสนุนการบริหารจัดการสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน 4) ควรพัฒนาความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษา 5) ควรส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน 6) ควรพัฒนาทักษะการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน อาคารสถานที่ และความปลอดภัยในสถานศึกษา 7) ควรส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร

3.4 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ทางวิชาการที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดสู่ครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรส่งเสริมบทบาทผู้บริหารในการเป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) ควรสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) ควรพัฒนาทักษะการนิเทศภายในของผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและการพัฒนาครูเชิงสร้างสรรค์ 5) ควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูตามความต้องการจำเป็นและบริบทของโรงเรียน 6) ควรสนับสนุนการใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 7) ควรเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงวิชาการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากการเป็นผู้สั่งการมาเป็น "ผู้นิเทศ" และ "โค้ช" สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรโชติ โลกธาตุ (2568) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดทำ แผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพื่อเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ควรส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อขยายผลการพัฒนาสมรรถนะหลักและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยรวม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และแนวทางการยกระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กฤษณ์ รุยาพร. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกรียงไกร แสนสุข. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

ธีรโชติ โลกธาตุ. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินการประกัน

คุณภาพภายในของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(49), 82–91.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 112 ก. หน้า 1–25.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณภา อภิรมยานนท์. (2567). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2568). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. เรียกใช้เมื่อ 14 ธันวาคม 2568 จาก https://www.brm1.go.th/

อุทุมพร วานิชคาม. (2562). การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 25(1), 164-179.

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใน วิทยานิพจน์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

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

การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*

DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S CHARACTERISTICS FOR EDUCATION IN DIGITAL ERA UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, UDON THANI

นันทิกา กันหาลา[1] และ พิมพ์พร จารุจิตร์[2]
Nuntiga Kunhala[1] and Pimporn Charuchit[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1-2]Udon Thani Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author's Email: nunti.nuntiga@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 3) เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล แบ่งเป็น 3 ระยะ วิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 136 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน α = 0.979 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ α = 0.987 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 หาแนวทาง การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหา ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เครื่องมือแบบประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) และความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.425 - 0.508 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มี 5 ด้าน 25 แนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลให้ใช้ได้ทุกแนวทาง

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

คิดเป็นร้อยละ 100 3) การประเมินแนวทางในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความเป็นผู้นำทางดิจิทัล, การบริหารโรงเรียน, การจัดการการศึกษา

Abstract

Objectives of the Study 1) To examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs for the development of school administrators' characteristics in the digital era. 2) To identify guidelines for developing school administrators' characteristics in the digital era. 3) To evaluate the proposed guidelines for developing school administrators' characteristics in the digital era. Research Design This study employed a mixed methods approach, divided into three phases: Phase 1: Study of current conditions, desirable conditions, and priority needs. Sample: 136 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Udon Thani, selected through stratified random sampling based on school size. Instrument: Five-point Likert scale questionnaire. Reliability: Current condition α = 0.979; desirable condition α = 0.987. Data Analysis: Mean, standard deviation, and Priority Needs Index (PNI). Phase 2: Identification of development guidelines. Instrument: Semi-structured interviews. Participants: 5 experts, selected purposively. Data Analysis: Content analysis. Phase 3: Evaluation of the development guidelines. Instrument: Assessment form on appropriateness, usefulness, and feasibility. Participants: 5 experts, selected purposively. Data Analysis: Mean and standard deviation.

Findings. The current level of development of school administrators' characteristics in the digital era was moderate ($\bar{x} = 3.09$), while the desirable level was highest ($\bar{x} = 4.52$). The overall priority needs index ranged between 0.425–0.508. 1) Five dimensions comprising 25 development guidelines were identified. All guidelines were validated by experts with 100% agreement. 2)The evaluation of the guidelines in terms of appropriateness, usefulness, and feasibility was rated at the highest level overall.

Keywords: Digital Leadership, School Administration, Educational Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลส่งผลทำให้โลกแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาก้าวไปอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล และได้กำหนดนโยบายการศึกษาไทยในยุคดิจิทัลเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาการศึกษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 23) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนา ในทุกมิติ พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนโยบายและการดำเนินงานในระดับปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำดิจิทัล (สุรพล สุขใส, 2564: 89) การศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับกระบวนการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อ การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การสื่อสารข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

จังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ทำให้การศึกษาในพื้นที่นี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับภูมิภาคในการเชื่อมโยงภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง พบว่า การมีผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณลักษณะดิจิทัล จะช่วยให้การศึกษาในพื้นที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและโอกาสในอนาคตได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (ธนาวุฒิ บุญมี, 2563: 234-242) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและหลากหลาย การสำรวจเบื้องต้นและรายงานจากหน่วยงานภายในพบว่าความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และบริหารจัดการยังคงมีความแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละโรงเรียน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำนี้คือ ความพร้อมและศักยภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล ต้องอาศัยกลไกสำคัญคือ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ตั้งแต่การตอบสนองนโยบายชาติไปจนถึงการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีเป้าหมายเพื่อค้นหาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบ

เพื่อเสริมสร้าง ความพร้อมและศักยภาพให้แก่ผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลให้กับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3. เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น **3** ระยะ ดังนี้

ระยะที่ **1** ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2568 ประชากร 150 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 136 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 48 คน โรงเรียนขนาดกลาง 36 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 24 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 28 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและสอบถามแบบประเมินค่า ตรวจสอบความเชื่อมั่น (α = 0.98) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ระยะที่ **2** การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ จำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่าง

น้อย 5 ปี เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล 4) ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2550: 129-130)

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รูปแบบการวิจัยเป็นผสมผสาน กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินและแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2550: 129-130) ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล และ 2) การตรวจสอบสามเส้า ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลตรงตามความเป็นจริง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตร่วมกับการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางที่เสนอ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	3.04	0.53	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก	0.451	3
2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	3.15	0.67	ปานกลาง	4.49	0.52	มาก	0.425	5
3) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล	3.02	0.60	ปานกลาง	4.56	0.56	มากที่สุด	0.508	1
4) ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล	3.20	0.61	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	0.439	4
5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.02	0.70	ปานกลาง	4.55	0.56	มากที่สุด	0.506	2

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
รวม	3.09	0.62	**ปานกลาง**	4.52	0.53	**มากที่สุด**	0.466	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล($\bar{x}$ = 3.20, S.D. = 0.61) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$ = 3.15, S.D. = 0.67) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล **(** $\bar{x}$ **=** 3.04**,** S.D. = 0.53) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$ **=** 3.02**,** S.D. = 0.60) และด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$ **=** 3.02, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. **= 0.**53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.51) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.56) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.56) ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4**.**49, S.D. **=** 0**.**52) และด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.42**,** S.D. = 0.49) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.466 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.508) ลำดับที่ 2 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.506) และลำดับที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.451)

ตารางที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	
1.1	การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน มีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติ โดยใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงเป็นหลักในการขับเคลื่อน
1.2	การพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนระหว่างเครือข่าย เพื่อให้เป็นไปอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน
1.3	การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดและติดตามวิสัยทัศน์ พร้อมพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
1.4	พัฒนาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้
1.5	การกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเรียบง่ายแต่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	
2.1	ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ครูและผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและร่วมกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2.2	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและปลอดภัย โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่เอื้อต่อการสื่อสารและการให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี
2.3	มีบทบาทในการออกแบบโครงสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ชัดเจน เช่น ระบบพี่เลี้ยงออนไลน์ เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและสามารถประเมินผลได้
2.4	ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในยุคดิจิทัล
2.5	การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กควรเน้นการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เรียบง่ายและคุ้นเคย เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู โรงเรียน และผู้ปกครอง
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล	
3.1	ขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมทางการศึกษา
3.2	ผู้บริหารควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของครูแบบใกล้ชิดและตรงตามความต้องการของครู
3.3	ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรออกแบบโครงสร้าง และแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการทำหน้าที่ของ Coach เช่น การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน และการยกย่องเชิดชูผลงาน
3.4	เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบท และทรัพยากรของแต่ละโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เข้าถึงง่าย และส่งเสริมความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี
3.5	ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงการแลกเปลี่ยนกับเครือข่าย เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล	
4.1	มีความสามารถในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรดิจิทัล โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความพร้อมของแต่ละโรงเรียน ติดตามและประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนอย่างต่อเนื่อง
4.2	พัฒนาความรู้ ทักษะในการให้คำปรึกษา แนะนำการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน เพื่อให้การจัดหาทรัพยากรตอบสนองความต้องการสามารถนำไปใช้งานได้
4.3	ใช้ข้อมูลและฐานข้อมูลทรัพยากรดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจัดสรรงบประมาณ เพื่อลดความสูญเปล่าและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร
4.4	มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรภายใต้งบประมาณจำกัด โดยมุ่งลงทุนในทรัพยากรที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนสูงสุด และมีการบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ
4.5	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการระดมทรัพยากรจากชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและยั่งยืน
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	
5.1	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ บูรณาการแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ป้องกันความเสี่ยงออนไลน์ และติดตามการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน
5.2	พัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัลผ่านการอบรม เชิงลึกและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ปลูกฝังการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน
5.3	เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และออกแบบการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าทางสังคม ควบคู่กับการส่งเสริมการควบคุมตนเองของผู้เรียน
5.4	ปลูกฝังพื้นฐานด้านจริยธรรมดิจิทัลแก่ผู้เรียน โดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจเรื่องสิทธิ ความเป็นส่วนตัว และมารยาทออนไลน์
5.5	สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ ส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

ตารางที่ 3 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการประเมิน ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
โดยรวม	**5.00**	**0**	**มากที่สุด**	**5.00**	**0**	**มากที่สุด**	**5.00**	**0**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 5.00, S.D. = 0) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($\bar{x}$= 5.00, S.D. = 0) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$= 5.00, S.D. = 0) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล ($\bar{x}$ = 5.00, S.D. = 0) ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล ($\bar{x}$= 5.00, S.D. = 0) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{x}$= 5.00, S.D. = 0)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ยังมีคุณลักษณะทางดิจิทัลที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ศรีสุข (2564) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งพบว่าสภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามี

บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประกอบด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และผลการวิจัยของ ไพชยนต์ อ่อนช้อย (2563) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

1.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้ร่วมมือผ่านชุมชน เครือข่ายดิจิทัล ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงแลกเปลี่ยนกับเครือข่าย เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ดังนั้น การมีศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัลจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จึงได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 5 ด้าน 25 แนวทาง ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน ร่วมกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงเป็นหลักในการขับเคลื่อน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนระหว่างเครือข่าย ในงานวิจัยของ สมชาย พันธุ์ศรี (2565) เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารควรเน้นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การทำงานร่วมกัน และการใช้เครือข่ายการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ครูและผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและร่วมกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่เอื้อต่อการสื่อสารและการให้คำปรึกษา สอดคล้องกับ ต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559) และสุกัญญา แช่มช้อย (2562) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมร่วมกันในองค์กร 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล ขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพชยนต์ อ่อนช้อย (2563) ที่ชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สนับสนุนและผู้เสริมพลังโดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูผลงานจะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน 4. ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล มีความสามารถในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรดิจิทัล ติดตามและประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนอย่างต่อเนื่อง การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุวรรณ ถวิลการ (2564) ที่ชี้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในพื้นที่จำกัดทรัพยากรควรให้ความสำคัญกับการเลือกใช้เทคโนโลยีที่จำเป็น คุ้มค่า และสามารถใช้งานได้ในระยะยาว 5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์มีความรับผิดชอบบูรณาการแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ป้องกันความเสี่ยงออนไลน์ และติดตาม การใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน พัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของสุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้มีความสอดคล้องกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทจริงของสถานศึกษา และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

องค์ความรู้ใหม่



การบูรณาการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงกับเครือข่ายดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์และจริยธรรมดิจิทัล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และยึดมั่นในจริยธรรม สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า

1. ผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพทาง ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ตามลำดับ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.425 – 0.508 และเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมือ

อาชีพในยุคดิจิทัล 2) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4) ด้านการบริหารจัดการระบบดิจิทัล และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2. ผลแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีทั้งหมด 5 ด้าน แต่ละองค์ประกอบมีแนวทางการพัฒนาด้านละ 5 แนวทาง รวมทั้งหมด 25 แนวทางการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลให้ใช้ได้ทุกแนวทาง คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประเมินแนวทางเพื่อการวิจัยในด้านความเหมาะสม ในมุมมองของผู้ใช้แนวทาง จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งถัดไป

1. ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและสร้างรูปแบบการพัฒนาที่ครอบคลุมระดับประเทศ

2. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อติดตามผลการนำแนวทางไปใช้จริงในสถานศึกษา และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). นโยบายการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นการพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ดาราวรรณ ถวิลการ. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(3), 71–72.

ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). ผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัล. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 26(4), 219–220.

ธนาวุฒิ บุญมี. (2563). การศึกษาในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง. วารสารศึกษาศาสตร์, 30(4), 234–242.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียา จันทร์แสง. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .ในวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพชยนต์ อ่อนช้อย. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 30(1), 89–104.

วิทยา ศรีสุข. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .ในวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมชาย พันธุ์ศรี. (2565). การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 29(4), 120–121.

สุจรรยา ขาวสกุล, และคณะ. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์.

สุภางค์ จันทวานิช. (2550). วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล สุขใส. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(2), 89.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*

GOOD GOVERNANCE IN SCHOOL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN YAN TA KHAO DISTRICT UNDER THE TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุนิษา ทองขาว ยิ้มย่อง[1] และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี[2]

Sunisa Thongkhao Yimyong[1] and Sajanun Keawwongsri[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[1-2]Hat Yai University, Thailand

Corresponding Author's Email: sunisathongkhao.yim023@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษาแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูในแต่ละโรงเรียน แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ได้ค่าค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47,SD= .75) 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเท่าเทียม ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

* Received 24 April 2026; Revised 3 May 2026; Accepted 12 July 2026

ด้านคุณธรรม พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการเปิดเผยข้อมูลเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจมีระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน และระดมทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of school administration based on good governance principles of school administrators in Yan Ta Khao District; 2) compare school administration based on good governance principles of school administrators in Yan Ta Khao District classified by educational level, work experience, and school size; and 3) collect teachers' suggestions toward school administration based on good governance principles of school administrators in Yan Ta Khao District. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, yielding 156 participants. The samples were selected through stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling proportional to the number of teachers in each school. The reliability of the questionnaire, using Cronbach's method, was 0.98. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) the overall level of school administration based on good governance principles of school administrators in Yan Ta Khao District was at a high level ($\bar{x}$ = 4.47, SD = .75); 2) the comparison results showed that school administration based on good governance principles, classified by school size, differed at a statistical significance level of .01; and 3) teachers' suggestions indicated that school administrators should enforce regulations fairly, act as moral role models, develop information systems for transparency, encourage participation in decision-making, establish clear monitoring and evaluation systems, and mobilize resources for maximum benefit.

Keywords: Good governance principles, School administrators, Primary education.

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาโดยรวม (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564, น. 16) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงการกระจายอำนาจทางการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น. 22) ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, 2542)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จะดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล แต่ยังพบปัญหาในบางประเด็น เช่น ความเข้าใจในระเบียบที่ยังไม่ทั่วถึง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เอื้อต่อความโปร่งใส การประเมินผลบุคลากรที่ขาดความชัดเจน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Good Governance) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งมีการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อย่างต่อเนื่อง พบว่า จากผลการประเมินปีงบประมาณ 2567 สถานศึกษาในอำเภอย่านตาขาวบางแห่งมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เช่น การไม่เปิดเผยเกณฑ์การประเมินบุคลากรอย่างชัดเจน การตัดสินใจที่ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ และการมีส่วนร่วมของครูที่ยังจำกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2568) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในเขตอำเภอย่านตาขาว เพื่อพัฒนาการบริหารให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างความเชื่อมั่นแก่ครู ผู้ปกครอง และชุมชน และสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของครูผู้สอนต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 261 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 156 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 ข้อ ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม (7 ข้อ) หลักคุณธรรม (8 ข้อ) หลักความโปร่งใส (7 ข้อ) หลักการมีส่วนร่วม (8 ข้อ) หลักความรับผิดชอบ (7 ข้อ) และหลักความคุ้มค่า (6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด (5–1 คะแนน)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกรอบแนวคิดการวิจัย

3. เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา และความครอบคลุม พร้อมปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.67–1.00

5. ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและตรวจสอบรายชื่อสถานศึกษาในเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. แจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ติดตามการตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ และประสานสถานศึกษาที่ยังไม่ตอบผ่านทางโทรศัพท์

5. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และร้อยละ

2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ

3. เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ใช้ t-test สำหรับกลุ่มอิสระ

4. เปรียบเทียบตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา ใช้ One-Way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เมื่อพบความแตกต่าง

5. ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1 หลักนิติธรรม	4.52	.73	มากที่สุด
2 หลักคุณธรรม	4.50	.76	มาก
3 หลักความโปร่งใส	4.42	.79	มาก
4 หลักการมีส่วนร่วม	4.56	.61	มากที่สุด
5 หลักความรับผิดชอบ	4.46	.77	มาก
6 หลักความคุ้มค่า	4.36	.84	มาก
รวม	**4.47**	**.75**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D.= 0.75) และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.50) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.46) หลักความโปร่งใส ($\bar{x}$ = 4.42) และ หลักความคุ้มค่า ($\bar{x}$ = 4.36) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี n=122		สูงกว่าปริญญาตรี n=34			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1 หลักนิติธรรม	4.52	0.66	4.49	0.9	.254	.800
2 หลักคุณธรรม	4.52	0.71	4.44	0.93	.478	.633
3 หลักความโปร่งใส	4.43	0.80	4.36	0.80	.465	.642
4 หลักการมีส่วนร่วม	4.59	0.54	4.46	0.82	1.094	.276

5 หลักความรับผิดชอบ	4.47	0.70	4.43	1.00	.275	.784
6 หลักความคุ้มค่า	4.37	0.80	4.33	0.98	.210	.834
รวม	**4.49**	**0.66**	**4.42**	**0.87**	**.481**	**.631**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49, **S.D.** = 0.66) และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42, **S.D.** = 0.87)

เมื่อพิจารณา 3 ลำดับแรกของค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.59) รองลงมาคือ หลักนิติธรรม ($\bar{x}$ = 4.52) และหลักคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.52) ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้แก่ หลักนิติธรรม ($\bar{x}$ = 4.49) รองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.46) และหลักคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.44)

เมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า ค่า **Sig.** ในภาพรวมเท่ากับ .631 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	**ประสบการณ์ในการทำงาน**					
	ต่ำกว่า 5 ปี n=20		**5 – 10 ปี** n=72		**10 ปีขึ้นไป** n=64	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1 หลักนิติธรรม	**4.6**	0.67	4.62	0.45	4.37	0.96
2 หลักคุณธรรม	4.69	0.56	4.59	0.57	4.34	0.95
3 หลักความโปร่งใส	4.63	0.68	4.57	0.52	4.18	1.00
4 หลักการมีส่วนร่วม	4.69	0.57	4.66	0.46	4.26	0.73
5 หลักความรับผิดชอบ	4.64	0.67	4.54	0.55	4.31	0.97
6 หลักความคุ้มค่า	4.65	0.64	4.39	0.77	4.24	0.95
รวม	**4.65**	**0.62**	**4.57**	**0.50**	**4.31**	**0.89**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.89)

เมื่อพิจารณา 3 ลำดับแรกของค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ได้แก่ หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.69) รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.65) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมาคือ หลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.62) และหลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.59) และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ได้แก่ หลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ หลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.34) และหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.31)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต **1** จำแนก ตามตัวแปร ขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก n=68		ขนาดกลาง n=67		ขนาดใหญ่ n=21	
	□	S.D.	□	S.D.	□	S.D.
1 หลักนิติธรรม	4.72	0.75	4.38	0.66	4.27	0.79
2 หลักคุณธรรม	4.70	0.76	4.30	0.76	4.48	0.59
3 หลักความโปร่งใส	4.66	0.64	4.21	0.88	4.29	0.78
4 หลักการมีส่วนร่วม	4.70	0.63	4.49	0.52	4.36	0.75
5 หลักความรับผิดชอบ	4.62	0.79	4.09	0.88	4.38	0.67
6 หลักความคุ้มค่า	4.65	0.64	4.39	0.77	4.24	0.95
รวม	**4.68**	**0.70**	**4.30**	**0.68**	**4.36**	**0.69**

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.69) และสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.68)

เมื่อพิจารณา 3 ลำดับแรกของค่าเฉลี่ย พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ หลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.72) รองลงมาคือ หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.70) สถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.49) รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.39)

และหลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.38) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.38) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.36)

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

1. หลักนิติธรรม ควรยึดถือกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด บังคับใช้อย่างเท่าเทียม และพัฒนาระบบกำกับดูแลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. หลักคุณธรรม ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี และปลูกฝังให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

3. หลักความโปร่งใส ควรเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จัดทำรายงานที่เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตรวจสอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา

5. หลักความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในหน้าที่ กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ พร้อมมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

6. หลักความคุ้มค่า ควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เลือกใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส คุณธรรม และการมีส่วนร่วม ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรวรรณ มีภูมิ (2565) และ วราภรณ์ เมฆหมอก (2568) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และ หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และยึดถือกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรม ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือในชุมชน ด้านหลักคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีการชี้แจง

และตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ระบบการประเมินและการเข้าถึงข้อมูลที่ยังไม่ทั่วถึง ส่วนด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้อจำกัดของสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท เช่น ทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ ภาระงานซ้ำซ้อน ความซับซ้อนของบริบทพหุวัฒนธรรม และข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

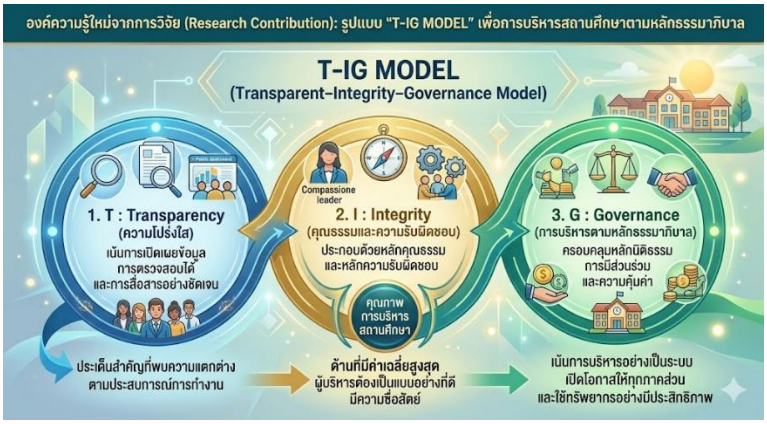
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านธรรมาภิบาลให้แก่ครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบกับการดำเนินงานตามนโยบายและการประเมิน ITA ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ครูทุกระดับการศึกษามีการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรวรรณ มีภูมิ (2565) และ นูรีฮัน ดอเลาะ (2567) ที่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่ชี้ว่าการบริหารที่มีระบบและมีส่วนร่วมสามารถลดความแตกต่างด้านการรับรู้ของบุคลากรได้ ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความโปร่งใสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์สูงมีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินกระบวนการบริหารได้ลึกซึ้งกว่า โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่ที่ยังพบข้อจำกัดด้านการเปิดเผยข้อมูลและระบบสารสนเทศ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์มากสามารถรับรู้ประเด็นความโปร่งใสได้ชัดเจนกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของประสบการณ์ในการเสริมสร้างวิจารณญาณในการประเมินการบริหารงาน และสามารถเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบภายในองค์กรได้ สำหรับขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของโครงสร้างองค์กรและบริบทการบริหาร โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคล่องตัวในการบริหาร การสื่อสารใกล้ชิด และสร้างความไว้วางใจได้ง่าย ส่งผลให้มีระดับการรับรู้สูงกว่า ขณะที่สถานศึกษาขนาดกลางมีความซับซ้อนของระบบมากขึ้นแต่ยังขาดกลไกสนับสนุนที่เพียงพอ จึงมีระดับการรับรู้ต่ำกว่า ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่มีข้อได้เปรียบด้านทรัพยากรแต่ต้องเผชิญความท้าทายด้านการบริหารจัดการที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรมที่ต้องอาศัยการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอย่านตาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ด้านที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยครูเห็นว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งเสนอให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภารกิจ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน โดยสะท้อนข้อจำกัดของสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ ลำดับถัดมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และติดตามผลการดำเนินงานอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรม ขณะที่ ด้านหลักความโปร่งใส ครูเสนอให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร งบประมาณ และผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย และเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้ สำหรับ ด้านหลักนิติธรรม ควรยึดถือและบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และสุดท้ายคือ ด้านหลักคุณธรรม ควรส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และการปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของอัศวเดช ขวัญแก้ว (2566) ที่พบว่าหลักธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลวิจัยของวราภรณ์ เมฆหมอก (2568) ที่พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทุกด้าน โดยเฉพาะความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และนิติธรรม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรและประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย (Research Contribution) : รูปแบบ “T-IG MODEL” เพื่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลที่เรียกว่า “T-IG MODEL (Transparent–Integrity–Governance Model)” ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการยกระดับคุณภาพการบริหารผ่านหลักธรรมาภิบาล โดยมีโครงสร้างดังนี้

องค์ประกอบของโมเดล T-IG MODEL

1. T : Transparency (ความโปร่งใส) เน้นการเปิดเผยข้อมูล การตรวจสอบได้ และการสื่อสารอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่พบความแตกต่างจากผลการวิจัย โดยเฉพาะตามประสบการณ์การทำงาน

2. I : Integrity (คุณธรรมและความรับผิดชอบ) ประกอบด้วยหลักคุณธรรมและหลักความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3. G : Governance (การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล) ครอบคลุมหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า โดยเน้นการบริหารอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้านความคุ้มค่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความซ้ำซ้อน ควบคู่กับการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรที่มีตัวแทนครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบงานเอกสารออนไลน์หรือฐานข้อมูลกลาง มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่องในระดับรายภาคเรียน เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

ในด้านความโปร่งใส ซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยสถานศึกษาควรจัดทำระบบสารสนเทศ เช่น เว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลสำคัญ อาทิ แผนงาน งบประมาณ และผลการดำเนินงาน ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ควรกำหนดรอบการรายงานผลอย่างชัดเจน เช่น การรายงานผลเป็นรายไตรมาส เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการเปิดเผยข้อมูล ควบคู่กับการเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนได้อย่างสะดวก เช่น แบบฟอร์มออนไลน์หรือกล่องรับความคิดเห็น

ภายในสถานศึกษา รวมทั้งการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่ประกอบด้วยตัวแทนครูและผู้แทนชุมชน เพื่อร่วมกันกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในองค์กร ขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมจุดเด่นด้านการมีส่วนร่วมให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยสถานศึกษาควรจัดประชุมเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเวทีสะท้อนความคิดเห็น (Public hearing) เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ ควรมีการสรุปผลการดำเนินงานและจัดทำเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อเผยแพร่และขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นในเครือข่าย อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการในภาพรวม สำหรับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการมากขึ้น ควรปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบท โดยเน้นการกระจายอำนาจผ่านการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามโครงสร้างงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ควบคู่กับการจัดทำแผนกำกับติดตามที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ในแต่ละฝ่ายงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์หรือระบบประชุมทางไกล เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงบุคลากรทุกระดับได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อเปิดเผยข้อมูลการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อยกระดับความโปร่งใสในทุกสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านงบประมาณและผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ควรมีนโยบายสนับสนุนการบริหารทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาด้านความคุ้มค่าซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ควรวางนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาด้านธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยบรรจุหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเข้าสู่แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสำนักงานเขต และควรมีนโยบายปรับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ให้เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง สุดท้ายควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนของคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีประสบการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในทั้ง 6 ด้าน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารและผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จิรวรรณ มีภูมิ. (2565). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 .ในสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

นูรีฮัน ดอเลาะ. (2567). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 .ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น .(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พัชรี สิโรรส, บรรเจิด สิงคะเนติ, ถวิลวดี บุรีกุล, อัมพร ธำรงลักษณ์, และ มานิภา อินทรทัต. (2561). หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

วราภรณ์ เมฆหมอก. (2568). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล .ในสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การเสริมสร้างธรรมาภิบาลกับการบริหารงานตามรอยพระยุคลบาท. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). การพัฒนาระบบราชการตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2568). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA). เรียกใช้เมื่อ 9 กันยายน 2568, จาก

https://www.trang1.go.th

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

อัศวเดช ขวัญแก้ว. (2566). การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

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

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส*

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NARATHIWAT

ตรีภพ สนิ[1] และ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี[2]

Treepop Sani[1] and Sinchai Suwanmanee[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

[1-2]Faculty of Education, Thaksin University, Thailand

Corresponding Author's Email: sinchai@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2568 จำนวน 268 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.948 และ 0.951 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.2819, S.D. = 0.3638) 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.3695, S.D. = 0.4031) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .748) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* Received 24 April 2026; Revised 3 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของโรงเรียน, ความสัมพันธ์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส

Abstract

The objectives of this study were to examine: 1) the characteristics of school administrators; 2) school effectiveness; and 3) the relationship between school administrators' characteristics and school effectiveness. The sample consisted of 268 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Narathiwat in the academic year 2025. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified sampling according to school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with reliability coefficients of 0.948 and 0.951, respectively. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: (1) the characteristics of school administrators were rated at a high level overall ($\overline{X}$ = 4.2819, S.D. = 0.3638); 2) school effectiveness was rated at a high level overall ($\overline{X}$ = 4.3695, S.D. = 0.4031); and 3) the relationship between school administrators' characteristics and school effectiveness, both overall and in each dimension, demonstrated a high positive correlation (r = .748) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Educational Administrators' Characteristics, School Effectiveness, Relationship, Narathiwat Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Leithwood et al., 2004)

จากแนวคิดทางทฤษฎี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม และความรู้ความสามารถในการบริหาร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา (Bass & Riggio, 2006; Goleman, 1995) โดยแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของชุมชน และคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (Mott, 1972; Lezotte, 2001) จึงสามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาในหลายบริบท แต่การศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาสยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และความมั่นคง ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีความท้าทายมากกว่าพื้นที่ทั่วไป อีกทั้งยังพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่มีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ ทำให้จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนา

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทดังกล่าว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยอธิบายบทบาทของผู้บริหารในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2568 จำนวน 882 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2568 จำนวน 268 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ เพื่อเลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.2 การตรงจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน 2) นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

Cronbach (1951) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .948 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .951

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

4.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 268 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยึดหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคน ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person) หลักการให้ประโยชน์ และหลักความยุติธรรม (Justice)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเทียบตามแนวคิดของการแปลความหมาย แบ่งคะแนนตามช่วง 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเทียบตามแนวคิดของการแปลความหมาย แบ่งคะแนนตามช่วง 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ใน การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1.1 ชาย	82	30.60
1.2 หญิง	186	69.40
รวม	268	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	53	19.78
31 – 40 ปี	77	28.72
41 – 50 ปี	85	31.72
51 – 59 ปี	53	19.78
รวม	268	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	42	15.67
5 – 10 ปี	79	29.48
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	147	54.85
รวม	268	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	205	76.49
สูงกว่าปริญญาตรี	63	23.51
รวม	268	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	24	8.96
ขนาดกลาง	209	77.99
ขนาดใหญ่	35	13.05
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 และเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.72 อายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.78 และอายุ 51 – 59 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.78 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มากที่สุด คือ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.85 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.48 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 วุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 76.49 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.51 และครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มากที่สุด คือ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 77.99 รองลงมาครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.05 และครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	n=268		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1	วิสัยทัศน์	4.3161	0.4388	มาก
2	มนุษยสัมพันธ์	4.2862	0.4459	มาก
3	คุณธรรมจริยธรรม	4.2551	0.4048	มาก
4	ความรู้ความสามารถ	4.2701	0.3683	มาก
รวม		4.2819	0.3638	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.2819, S.D. = 0.3638) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.3161, S.D. = 0.4388) รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.2862, S.D. = 0.4459) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.2551, S.D. = 0.4048)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	n=268		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1	คุณภาพผู้เรียน	4.3605	0.4336	มาก
2	การบริหารจัดการ	4.3929	0.4258	มาก
3	ผู้ปกครองและชุมชน	4.3750	0.4240	มาก
4	การจัดการเรียนการสอน	4.3497	0.5878	มาก
รวม		4.3695	0.4031	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.3695, S.D. = 0.4031) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 4.3929, S.D. = 0.4258) รองลงมา คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.3750, S.D. = 0.4240) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.3497, S.D. = 0.5878)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) (n=268)				รวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	
X_1	.536**	.463**	.569**	.589**	.631**
X_2	.616**	.522**	.631**	.689**	.721**
X_3	.590**	.529**	.637**	.694**	.719**
X_4	.498**	.440**	.455**	.471**	.541**
รวม	.640**	.558**	.658**	.701**	.748**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวม

และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .748**) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านที่ความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านการจัดการเรียนการสอน (r = .694**) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถและด้านการบริหารจัดการ (r = .440**)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิสัยทัศน์และมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเล็กน้อย

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al. (2004) ที่ชี้ว่าผู้นำทางการศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสร้างความร่วมมือในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ภูวประภาชาติ และคณะ (2565) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงสอดคล้องกับงานของ ยุวเรศ ประดู่ และคณะ (2564) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรภายใต้บริบทที่มีความซับซ้อน อย่างไรก็ตาม การที่ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นของบุคลากรต่อความโปร่งใสและความเป็นธรรมของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ศรายุทธ เมืองคำ (2563) ที่พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูง

นอกจากนี้ ควรพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้เป็นการประเมินจากการรับรู้ของครู ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการสะท้อนพฤติกรรมจริงของผู้บริหาร

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) และ Lezotte (2001) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นที กอบการนา และคณะ (2562) ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ

อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้จะยังอยู่ในระดับมาก อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านบริบท เช่น ความหลากหลายของผู้เรียน ทรัพยากร และความพร้อมของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปรีชา ทรัพย์ย้อย (2566) ที่พบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ยังเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al. (2004) และ Bass and Riggio (2006) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ขององค์กร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยานุช เที่ยงธรรม และคณะ (2567) และ เกียรติศักดิ์ ป้องศรี และทิพมาศ เศวตวรโชติ (2568) ที่พบว่าคุณลักษณะและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเหมาะสมสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แสดงเพียงความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งไม่สามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลได้โดยตรง อีกทั้งยังพบว่าบางด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนว่าประสิทธิผลของโรงเรียนยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ศักยภาพครู และบริบทของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ เสรี ภักดี (2564) ที่พบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางในบางบริบท

นอกจากนี้ บริบทของพื้นที่นราธิวาสซึ่งมีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม อาจทำให้บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญมากกว่าพื้นที่ทั่วไป โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ควรพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่นเพื่อให้เข้าใจภาพรวมอย่างรอบด้าน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์และมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเล็กน้อย ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่ที่มีความซับซ้อน เช่น จังหวัดนราธิวาส ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย หน่วยงานระดับเขตพื้นที่และหน่วยงานส่วนกลางควรกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ ให้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพในพื้นที่พิเศษอย่างต่อเนื่อง 1.2 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการสร้างความร่วมมือในองค์กร เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 1.3 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการวางแผนและพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความร่วมมือและความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 1.4 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการปรับการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในพื้นที่ 1.5 ข้อเสนอแนะด้านบริบทพื้นที่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความหลากหลายของพื้นที่นราธิวาส โดยใช้แนวทางที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน หรือภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในเชิงลึก โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งควรพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุ เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์และอธิบายกลไกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ภูวประภาชาติ, มิตภาณี พุ่มกล่อม, และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(4), 1392-1405.

เกียรติศักดิ์ ป้องศรี และทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2568). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(4), 276-287.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฐวงศ์ อิ้มพัฒน์. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นที กอบการนา, ช่อเพชร เบ้าเงิน, และเมษา นวลศรี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 3(2), 47–62.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น .(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญยานุช เที่ยงธรรม, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี, และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(3), 222–236.

ปรีชา ทรัพย์ย้อย. (2566). การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รมิดา ใจสืบ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุภภาวดี สอนกลาง. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เสรี ภักดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุวเรศ ประดู่, บรรจง เจริญสุข, และโสภณ เพ็ชรพวง. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารการวัดประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2(1), 47–56.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Fullan, M. (2020). Leading in a Culture of Change. Jossey-Bass.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.

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

Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. New York, NY: The Wallace Foundation. https://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/documents/how-leadership-influences-student-learning.pdf

Lezotte, L. W. (2001). Revolutionary and evolutionary: The effective schools movement. Effective Schools Products.

Mott, P. E. (1972). The characteristics of effective organizations. Harper & Row.

ผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*

THE EFFECTS OF SQ4R LEARNING MANAGEMENT SUPPLEMENTED WITHTHINK-PAIR- SHARE TECHNIQUE TO ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY OF GRADE 5 STUDENTS

ละดา ดอนหงษา
Lada Donhongsa
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit College, Thailand
Corresponding Author's Email: Pulada2010@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4Rเสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด 2) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 1 จังหวัดหนองบัวลำภู ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 20 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีแบบไม่อิสระ และแบบกลุ่มเดียวเทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด อยู่ในระดับมากที่สุด

* Received 30 March 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R, การอ่านเพื่อความเข้าใจ, เทคนิคเพื่อนคู่คิด

ABSTRACT

The objectives of research were to 1) compare the English reading comprehension ability of grade 5 students between before and after of SQ4R learning management supplemented with Think-Pair- Share Technique 2) compare the English reading comprehension ability of grade 5 students between after learning management to standard 70 percent and 3) study the satisfaction of grade 5 students towards on SQ4R learning management supplemented with Think-Pair- Share technique. The Sample consisted of 20 grade 5 students at Municipal School No. 1, Nongbualumpu, in the semester 1 of the academic year 2025, by cluster random sampling. Research instruments consisted of lesson plans, English reading comprehension ability test and the satisfaction questionnaire. The statistics for data analysis comprised: mean, standard deviation, percentage, t-test dependent samples and One Sample t-test.

The results of this research found that; 1) The grade 5 students' English reading comprehension ability was significantly higher than before at the .05 level of statistical significance. 2) The grade 5 students' English reading comprehension ability was significantly higher than 70 percent at the .05 level of statistical significance. 3) The grade 5 students' satisfaction toward the learning management on SQ4R supplemented with Think–Pair–Share technique at the highest level.

Keywords: SQ4R learning management, reading comprehension, Think-Pair-Sharetechnique

บทนำ

ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษากลางของโลก ที่มนุษย์บนโลกใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ไม่ว่าแต่ละคนจะใช้ภาษาอะไรเป็นภาษาประจำชาติเมื่อต้องติดต่อกับคนอื่นที่ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรมทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้ภาษาอังกฤษจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และมีผลกระทบต่อประชากรไทยหลากหลายมิติ ทั้งการติดต่อสื่อสารการศึกษาวัฒนธรรม การเดินทางท่องเที่ยว การประกอบอาชีพ และการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554) จากความสำคัญดังกล่าว

กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้มีการเรียนภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลเพื่อเตรียมความพร้อม โดยจัดการเรียนการสอนในลักษณะเป็นภาษาต่างประเทศในทุกระดับ ซึ่งได้กำหนดเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกระดับมีทักษะการใช้ภาษา ทั้งทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้เหมาะสมกับระดับชั้น ตลอดทั้งมีความรู้ความเข้าใจสามารถสื่อสารได้ในสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 4 ทักษะ โดยเฉพาะทักษะการอ่าน ถือเป็นทักษะที่สำคัญ เพราะเป็นทักษะในการนำไปใช้รับส่งสารและข้อมูลต่างๆไปใช้ในการดำรงชีวิต การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนภาษาอังกฤษ การอ่านถือเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญสำหรับทักษะอื่นๆ (นงเยาว์ ทองกำเนิด, 2558) เช่นเดียวกับ ฉวีวรรณ คูหาภินันท์ (2546) กล่าวว่าการอ่านมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วโลก ในยุคโลกไร้พรมแดน การอ่านสนองความอยากรู้อยากเห็นของมนุษย์ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ก่อให้เกิดความสุข อันเป็นความต้องการ ของมนุษย์ทุกคน หัวใจของการอ่านอยู่ที่การอ่านเพื่อความเข้าใจ นั่นคือความสามารถในการสรุปความ ตีความหรือให้ข้อมูลสารสนเทศ จากสิ่งที่อ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เข้าใจความหมายของเรื่องราวที่ปรากฏในเรื่องที่อ่าน (สมุทร เซ็นเชาวนิช, 2555) นอกจากนี้การอ่านเพื่อความเข้าใจยังสื่อถึงการเข้าใจและจดจำสิ่งที่อ่านที่เป็นจุดประสงค์ของการอ่าน ด้วยเหตุนี้การอ่าน จึงเป็นทักษะเป้าหมายและจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการอ่านอย่างมีประสิทธิภาพและใช้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อนำไปสู่ความรู้และความสำเร็จในชีวิตต่อไป

การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสอนอ่าน แต่พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านการอ่านอยู่ในระดับต่ำกว่าทักษะอื่น เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ ปลายปีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5โรงเรียนเทศบาล 1 ปีการศึกษา 2567 มีค่าเฉลี่ย 66.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการฟัง ค่าเฉลี่ย 68.80 ด้านการพูดเฉลี่ย 65.60 ด้านการอ่าน เฉลี่ย 63.62 ด้านการเขียนเฉลี่ย 64.76 ซึ่งจะเห็นว่าการอ่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และยังไม่ถึงเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ทั้งนี้การขาดทักษะการอ่านจึงทำให้ผู้เรียนอ่านเนื้อหาไม่เข้าใจ ไม่สามารถวิเคราะห์ใจความสำคัญของเรื่องและไม่สามารถตอบคำถามจากเรื่องที่อ่านได้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนถึงสภาพปัญหาการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งจำเป็นต้องเร่งแก้ปัญหา (โรงเรียนเทศบาล 1, 2567) ดังนั้นครูผู้สอนภาษาอังกฤษจึงได้ศึกษารูปแบบการสอนต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการอ่านของผู้เรียนและพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เป็นวิธีการสอนที่น่าสนใจวิธีหนึ่ง

การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เป็นเทคนิควิธีการสอนอ่านที่ช่วยให้เข้าใจเรื่องราวได้รวดเร็ว ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจประเด็นสำคัญของเรื่องที่อ่านได้อย่างรวดเร็ว จดจำได้ดีและทบทวนเรื่องราวที่อ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน (ธารทิพย์ แก้วเหลี่ยม, 2557) คือ 1)ขั้นสำรวจ 2) ขั้นตั้งคำถาม 3) ขั้นการอ่าน 4) ขั้นทบทวนและจดบันทึก 5) ขั้นสรุปใจความสำคัญ และ6) ขั้นวิเคราะห์วิจารณ์แสดงความคิดเห็นสอดคล้องกับแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ใช้เทคนิค SQ4R ซึ่งเป็นการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าทำให้การอ่านมีจุดหมายที่ชัดเจนว่าผู้เรียนได้อะไรหลังการอ่าน การใช้คำถามจะช่วยให้ ผู้เรียนได้คิดหาคำตอบเมื่อผู้สอนถาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งสุคนธ์ สินธพานนท์ (2545) กล่าวไว้ว่า การนำกระบวนการ SQ4R มาสอนอ่าน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสรุปใจความสำคัญของเรื่องที่อ่านได้ดีและรวดเร็ว จดจำเนื้อหาที่อ่านได้เป็นเวลานาน สามารถเข้าใจเนื้อหาที่ยากได้ดี ช่วยสร้างนิสัยรักการอ่านที่ดี ผู้เรียนรู้จักเดาคำถามที่จะพบในแบบทดสอบ ช่วยให้อ่านได้เร็วขึ้น ได้มีการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R มาช่วยพัฒนาความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจของผู้เรียน เช่น จรรยา ศรีบัวหลวง (2559) ได้นำรูปแบบ SQ4R ร่วมกับแผนผังความคิด มาจัดการเรียนรู้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า หลังเรียนนักเรียนมีความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ สูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 เช่นเดียวกับจันทวดี พิมพ์ศรี (2567) ก็ได้จัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคแผนผังความคิด กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคเพื่อนคู่คิด (Think–Pair–Share) มาสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เทคนิคเพื่อนคู่คิดเป็นรูปแบบส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างผ่อนคลาย โดย Lyman (1987) โดยชี้ว่าเทคนิคนี้ส่งเสริมการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) Think: ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง 2) Pair: จับคู่กับเพื่อนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3) Share: ร่วมอภิปรายผลสรุปกับกลุ่มใหญ่ โดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนี้จะช่วยกระตุ้นการฝึกฝนด้านการพูดและการสื่อสารที่มีระบบ ซึ่งพิสมร ชูเอม (2561) ได้นำเทคนิคเพื่อนคู่คิดมาจัดการเรียนรู้กับนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า หลังเรียนนักเรียนมีคะแนนการสื่อสารภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนเรียน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของการนำกระบวนการเรียนรู้ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด มาพัฒนาความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจในวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4Rเสริมด้วยเทคนิค เพื่อนคู่คิด

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3 โรงเรียน 5 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 182 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 1 หนองบัวลำภู ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน 20 คน ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด

2.2 แบบทดสอบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อจัดการเรียนรู้ แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 การสร้างและหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการสร้าง ดังนี้

3.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 หนองบัวลำภู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

3.1.2 ศึกษา หลักการ แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด

3.1.3 วิเคราะห์โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดเรื่องย่อย จุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวนชั่วโมง เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด

3.1.4 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 6 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 18 ชั่วโมง

3.1.5 หาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้อง จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความถูกต้อง เหมาะสม ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าเฉลี่ยแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ระหว่าง 4.28 – 4.60

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 กำหนดพฤติกรรม ด้านความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ

3.2.2 กำหนดเนื้อหาตามแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาสร้างแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

3.2.3 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อสอบ

3.2.4 สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ

3.2.5 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปหาคุณภาพ โดยหาค่า IOC ซึ่งแบบทดสอบมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.74 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26 - 0.76

โดยใช้วิธีของ Kuder-Richardson จากสูตร KR-20 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ เลือกไว้ 30 ข้อ

3.3 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจ ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด วิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

3.3.2 กำหนดกรอบเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักของ ลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ แล้วนำแบบสอบถามไปหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่า IOC ซึ่งแบบทดสอบมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ด้วยวิธี (Cronbach’s alpha) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ก่อนดำเนินการสอน ผู้วิจัยชี้แจงสร้างข้อตกลงและทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ให้นักเรียนทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ที่ผู้วิจัยสร้างไว้ 30 ข้อ

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ ให้ครบทั้ง 6 แผน

4. ทดสอบหลังเรียน (Post-Test) โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกับ ที่ทดสอบก่อนเรียน และ

ให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระ (Dependent Samples t-test)

2. เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ระหว่างหลังเรียน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้สถิติทดสอบ One Samples t-test

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สามารถนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด

การทดสอบ	n	**คะแนนเต็ม**	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	20	30	16.60	2.79	17.89*	**.000**
หลังเรียน	20	30	26.25	1.51		

$p \leq .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด กับเกณฑ์ร้อยละ 70

คะแนน	$\overline{X}$	ร้อยละ	t	p
คะแนนตามเกณฑ์	21.00	70	15.47*	.000
คะแนนหลังเรียน	26.25	87.50		

p ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

สามารถนำผลการวิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เป็นการสอนการอ่านอย่างเป็นระบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากขั้นแรก นักเรียนจะอ่านเรื่องราวอย่างคร่าวๆ ขั้นที่ 2 ผู้สอนตั้งคำถามเกี่ยวกับบทอ่านให้นักเรียนตอบคำถาม ขั้นที่ 3 นักเรียนอ่านบทอ่านอีกครั้ง อย่างละเอียด ช้า ๆ ขั้นที่ 4 ผู้เรียนจดบันทึกข้อมูลจากการตอบคำถาม ขั้นที่ 5 ผู้เรียนเขียนสรุปใจความสำคัญซึ่งประกอบด้วยใจความหลักและใจความรอง โดยใช้ภาษาของตนเอง และขั้นที่ 6 ผู้เรียนวิเคราะห์ วิจารณ์ ทบทวนบทอ่านที่ผู้เรียนได้อ่านแล้ว และเมื่อเสร็จสิ้นการสอนผู้สอนจะวัดผลและประเมินผลเพื่อให้ได้ทราบว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ประกอบกับการเสริมด้วย เทคนิคเพื่อนคู่คิด (Think-Pair-Share) ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยในช่วงที่นักเรียนต้องเผชิญกับบทอ่านภาษาอังกฤษที่ยากลำบาก การได้มีโอกาสหยุดคิดทบทวนด้วยตนเอง (Think) ก่อนจะนำความคิดนั้นไปแลกเปลี่ยนและตรวจสอบความถูกต้องกับคู่หู (Pair) ช่วยสร้างความมั่นใจและลดความวิตกกังวลในการใช้ภาษาต่างประเทศ ทำให้นักเรียนกล้าที่จะตั้งคำถามและสรุปใจความสำคัญในขั้นตอนของ SQ4R ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังปัญญา (Scaffolding) ที่นักเรียนสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อก้าวข้ามขีดความสามารถเดิมไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การที่นักเรียนได้สะท้อนความคิดและอธิบายเนื้อหาที่อ่านออกมาเป็นภาษาของตนเอง (Recite) ผสมผสานกับการร่วมกันวิเคราะห์วิจารณ์ในกลุ่มเพื่อน (Share) ยังช่วยปรับปรุงโครงสร้างทางความรู้ (Schema) ให้มีความชัดเจนและคงทน ส่งผลให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สามารถจับใจความสำคัญ วิเคราะห์รายละเอียด

ของเรื่อง และพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจได้ดีกว่าการเรียนในรูปแบบปกติที่เน้นเพียงการแปลความหมายทีละคำ จากขั้นตอนการสอนอ่านเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องราวที่อ่านอย่างเข้าใจ ตามแนวคิดของ Robinson F.P (1961) ที่ว่าวิธีการอ่านแบบ SQ4R ช่วยให้ผู้อ่าน เข้าใจแนวคิด สรุปใจความสำคัญของเรื่องที่อ่านได้อย่างรวดเร็ว จดจำเรื่องที่อ่านได้ดี สามารถทบทวนเรื่องที่อ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนำเทคนิคเพื่อนคู่คิดเข้ามาบูรณาการร่วมด้วย จึงเป็นการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ช่วยลดกำแพงภาษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยเฉพาะในช่วงการทำความเข้าใจเนื้อหาที่ซับซ้อน การได้แลกเปลี่ยนมุมมองกับคู่หูในขั้นตอน "Pair" ช่วยให้นักเรียนได้ตรวจสอบความเข้าใจคลาดเคลื่อนของตนเอง และร่วมกันขยายความหมายของคำศัพท์หรือรูปประโยคภาษาอังกฤษผ่านกระบวนการสื่อสารที่ผ่อนคลาย ซึ่งส่งผลให้การบันทึกข้อมูล (Record) และการสรุปใจความสำคัญ (Recite) มีความถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเปลี่ยนบทบาทจากผู้อ่านมาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนฟัง ยังเป็นการกระตุ้นกระบวนการจัดระบบความคิดระดับสูงที่ช่วยให้ความจำคงทนและเป็นระบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้นี้จึงไม่ได้เพียงแค่พัฒนาทักษะการอ่านตามตัวอักษรเท่านั้น แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและการเรียนรู้แบบพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และการนำเทคนิคเพื่อนคู่คิดมาเสริมจะช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจเนื้อหาที่อ่านเพิ่มมากขึ้น ตามแนวคิดของ Lyman (1987) ที่ได้กล่าวถึงเทคนิค Think-Pair-Share ว่าเป็นกระบวนการ ที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในชั้น จึงเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการอ่านอย่างเข้าใจ เนื่องจากนักเรียนได้ฝึกคิดและสรุปเนื้อหาด้วยตนเองในแต่ละขั้นตอน ก่อนนำเสนอแนวคิดของตนให้คู่สนทนารับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน นำไปสู่การสังเคราะห์ข้อสรุปในการอ่าน จึงส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านอย่างเข้าใจ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ยังช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการปรับจูนกระบวนการคิดของตนเอง (Metacognition) ผ่านการรับฟังมุมมองที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างความเข้าใจในเนื้อเรื่องที่นักเรียนอาจมองข้ามไปในขณะอ่านเพียงลำพัง การที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้รับโอกาสในการอธิบายเนื้อหาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายระหว่างกัน ไม่เพียงแต่จะช่วยลดความซับซ้อนของบทอ่านภาษาอังกฤษลงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความมั่นใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน กระบวนการดังกล่าวยังส่งผลให้เกิดความคงทนในการจำข้อมูล เนื่องจากเนื้อหาที่ผ่านการอภิปรายและสรุปความร่วมกันจะถูกจัดเก็บเข้าสู่ระบบความจำอย่างเป็นระบบและมีความหมายสอดคล้องกับบริบทชีวิตจริงของนักเรียน การบูรณาการเทคนิคเพื่อนคู่คิดเข้ากับขั้นตอนของ SQ4R จึงเป็นกลไกสำคัญที่แปรเปลี่ยนผู้อ่านที่เคยรับข้อมูลเพียงฝ่ายเดียวให้กลายเป็นผู้สร้างความรู้ที่มีความกระตือรือร้นและมีทักษะการอ่านวิเคราะห์ที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยจุฬารัตน์ อินทร์อุดม (2561) พบว่า

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญเพิ่มขึ้นหลังได้รับการเรียนรู้แบบ SQ4R ร่วมกับพลังคำถาม และงานวิจัยสรารัตน์ บุญญะกา, อิสรภาพ สมหารวงค์ และถิรวิท ไพรมหานิยม (2565) พบว่า ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังได้รับการเรียนรู้แบบ SQ4R สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกับงานวิจัยธันยพร อุดคำมี (2565) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษหลังการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิดร่วมกับแนวคิดการใช้คำถามหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการผสมผสานระหว่างโครงสร้างการอ่านที่ชัดเจนของ SQ4R และปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจากเทคนิคเพื่อนคู่คิด ได้เข้าไปช่วยลดทอนความวิตกกังวล (Language Anxiety) ในการเรียนภาษาต่างประเทศของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อย่างตรงจุด เมื่อผู้เรียนไม่ต้องเผชิญกับความกดดันในการทำความเข้าใจบทอ่านเพียงลำพัง แต่มีพื้นที่ปลอดภัยให้ตรวจสอบและยืนยันความคิดเห็นกับคู่ของตนก่อน จึงเกิดความกล้าที่จะลองผิดลองถูกในการแปลความหมายและวิเคราะห์โครงสร้างประโยค กระบวนการตรวจสอบความเข้าใจแบบคู่ขนานนี้ทำให้ข้อบกพร่องในการตีความถูกอุดช่องโหว่และแก้ไขอย่างทันท่วงที ส่งผลให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงคลังคำศัพท์เดิมเข้ากับบริบทแวดล้อมใหม่ เพื่อประกอบสร้างเป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งและคงทน กลไกการสนับสนุนทั้งทางปัญญาและอารมณ์อย่างเป็นระบบนี้ จึงเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยยกระดับขีดความสามารถในการอ่านของนักเรียนให้ก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Grabe (2009) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาที่สอง ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษให้ทะลุขีดจำกัดเดิมและบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงนั้น ผู้เรียนต้องอาศัย "กลวิธีจัดการข้อมูลเชิงรุก" (Active Strategic Processing) ควบคู่ไปกับ "การเจรจาต่อรองความหมาย" (Meaning Negotiation) ภายในกลุ่มเพื่อน การที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้รับพื้นที่ปลอดภัยในการถกเถียงและตรวจสอบความเข้าใจคลาดเคลื่อนกับคู่หู ช่วยทลายกำแพงความกังวลในการแปลความหมายที่ผิดพลาด ส่งผลให้กระบวนการจัดกระทำข้อมูลทางปัญญามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นักเรียนจึงสามารถเชื่อมโยงคลังคำศัพท์เดิมเข้ากับโครงสร้างประโยคใหม่ และประกอบสร้างใจความสำคัญได้อย่างแม่นยำ กลไกการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบควบคู่กับขั้นตอนการอ่านที่ชัดเจนนี้ จึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้ศักยภาพด้านการอ่านของนักเรียนพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด จนสามารถทำคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ตามที่สมมติฐานได้กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทวดี พิมพ์ศรี (2567) พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับจัดการเรียนรู้แบบ

SQ4R เสริมด้วยเทคนิคแผนผังความคิด มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และงานวิจัยจุฬารัตน์ อินทร์อุดม (2561) ที่พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1มีความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ผู้เรียนมีโอกาสช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน บรรยากาศในห้องเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งผลให้เกิดความสนุกสนานและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมชั้นช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การเรียนรู้แบบ SQ4R นักเรียนได้เรียนอ่านเนื้อเรื่องแล้วนักเรียนเข้าใจและสามารถตอบคำถามได้ถูกต้อง ชัดเจน และมีความมั่นใจในการอ่าน นักเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการอ่านและมีเป้าหมายในการอ่าน และเมื่อประกอบกับการนำเทคนิคเพื่อนคู่คิดเข้ามาเป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก จึงช่วยทลายความรู้สึกโดดเดี่ยวและความวิตกกังวลในการเผชิญหน้ากับบทอ่านภาษาต่างประเทศ ซึ่งมักเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับนักเรียนในช่วงวัยนี้ การมีพื้นที่ปลอดภัยในการตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบกับคู่ของตนก่อนนำเสนอหน้าชั้นเรียน ช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรมยังได้รับการออกแบบให้สอดรับกับพัฒนาการทางสังคมที่ต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ทำให้กระบวนการเรียนรู้ที่เคยตึงเครียดถูกปรับเปลี่ยนเป็นความท้าทายที่ผู้เรียนสามารถสัมผัสถึงความสำเร็จได้ทีละลำดับขั้น ความรู้สึกเชิงบวกที่สะสมผ่านการช่วยเหลือเกื้อกูลกันนี้ จึงหล่อหลอมเป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน และสะท้อนระดับความพึงพอใจออกมาในเกณฑ์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาการเรียนรู้ของ Ryan and Deci (2000) ที่ได้นำเสนอทฤษฎีการกำหนดรู้ด้วยตนเอง (Self-Determination Theory) โดยระบุว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจภายในขั้นสูงสุดของผู้เรียนจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ (Competence) ซึ่งสะท้อนผ่านการที่นักเรียนประสบความสำเร็จในการอ่านและตอบคำถามตามขั้นตอน SQ4R ความผูกพันทางสังคม (Relatedness) ที่ได้รับการเติมเต็มผ่านพื้นที่ปลอดภัยในการปรึกษาหารือแบบเพื่อนคู่คิด และความเป็นอิสระ (Autonomy) จากบรรยากาศชั้นเรียนที่เปิดกว้างให้ร่วมตัดสินใจ การบูรณาการรูปแบบการสอนที่สามารถโอบรับสภาวะทางอารมณ์และกระตุ้นพัฒนาการทางปัญญาไปพร้อมกันนี้ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่แปรเปลี่ยนความกดดันในการเรียนภาษาอังกฤษให้กลายเป็นความกระตือรือร้น ส่งผลให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีเจตคติเชิงบวกและประเมินระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์สูงสุดอย่าง

เป็นเหตุเป็นผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ นาวีการ (2544) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องการปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การส่งเสริมให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียน จึงต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศ สถานการณ์ สื่อการสอน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้เรียน และงานวิจัยของสรารัตน์ บุญญะกา, อิสรภาพ สมหารวงค์และถิรวิท ไพรมหานิยม (2565) พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบ SQ4R อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ระวินันท์ ธเนศสิริทัศน์ และธิดารัตน์ สมานพันธ์ (2566) พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังการเรียนรู้แบบThink-Pair-Share ร่วมกับแบบฝึกเสริมทักษะภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ Duong Thi Bich Ngoc (2567) พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือเสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดอยู่ในระดับมาก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สรุปได้ว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ส่งผลให้ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจสูงขึ้น ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดในระดับมากที่สุด เพราะผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นในการเรียนภาษาอังกฤษควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ร่วมกับเพื่อนเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่นักเรียน

1.3 ครูผู้สอนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) อย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะในระหว่างขั้นตอนการตั้งคำถาม (Question) และการจับคู่เพื่อสรุปความ (Recite & Pair) เนื่องจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อาจยังขาดคลังคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เพียงพอ ผู้สอนจึงควรใช้เทคนิคการตะล่อมความคิด (Scaffolding) หรือให้คำถามปลายเปิดเพื่อชี้แนะแนวทางโดยไม่ด่วนเฉลยคำตอบ เพื่อให้การประมวลผลข้อมูลของนักเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น

1.4 ในการนำรูปแบบการสอนนี้ไปใช้ ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกสื่อหรือบทอ่านภาษาอังกฤษที่มีความยาวและระดับความยากสอดคล้องกับพัฒนาการทางภาษาของเด็กวัยเรียน (เช่น นิทานพื้นบ้าน เรื่องราวเกี่ยวกับสัตว์ หรือเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน) รวมถึงควรมีความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาสำหรับขั้นตอนเพื่อนคู่คิด เพื่อลดภาวะความกดดันและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เจรจาต่อรองความหมาย (Meaning Negotiation) กันอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำวิธีการสอนโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วม SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ในกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้รายวิชาอื่น ๆ ทั้งในระดับชั้นอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาผลการการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดในรายวิชาภาษาอังกฤษในระดับชั้นอื่น

2.3 ควรมีการออกแบบงานวิจัยเพื่อติดตามความคงทนในการเรียนรู้ (Retention of Learning) ของนักเรียน หลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมนี้ผ่านพ้นไปแล้วในระยะเวลาหนึ่ง (เช่น 2 สัปดาห์ หรือ 1 เดือน) เพื่อยืนยันว่ากระบวนการจัดระบบความคิดจากการอ่านแบบ SQ4R และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนั้น ช่วยให้ผู้เรียนสามารถจดจำโครงสร้างภาษาและใจความสำคัญได้อย่างยั่งยืนเพียงใด

2.4 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรตามในมิติอื่น ๆ ที่เป็นผลพลอยได้จากการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้ เช่น การศึกษาพัฒนาการด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การลดลงของความวิตกกังวลในการเรียนภาษาต่างประเทศ (Foreign Language Anxiety) หรือการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในกระบวนการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ทางการศึกษาที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

จรรยา ศรีบัวหลวง. (2559). การศึกษาความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ร่วมกับแผนผังความคิด. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

จันทวดี พิมพ์ศรี. (2567). ผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เสริมด้วยเทคนิคแผนผังความคิด

ต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, หนองบัวลำภู : วิทยาลัยพิชญบัณฑิต.

จุฬารัตน์ อินทร์อุดม. (2561).การพัฒนาความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้เทคนิค SQ4R ร่วมกับพลังคำถาม. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฉวีวรรณ คูหาภินันท์. (2546). การอ่านและการส่งเสริมการอ่าน (Reading and Reading Promotion). กรุงเทพมหานคร : ศิลปาบรรณาคาร.

ธารทิพย์ แก้วเหลี่ยม. (2557).วิธีการอ่านแบบ SQ4R. เรียกใช้เมื่อ 22 กรกฎาคม 2565 จาก www.sahavicha.com/ UserFiles/File/SQ4R.txt.

ธันยพร อุดคำมี. (2565). การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิดร่วมกับแนวคิดการใช้คำถามของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นงเยาว์ ทองกำเนิด. (2558). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความภาษาไทยสำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสมร ชูเอม. (2561). การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4 ด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ระวินันท์ ธเนศสิริทัศน์, และ ธิดารัตน์ สมานพันธ์. (2566). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเพื่อนคู่คิดร่วมกับแบบฝึก วิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วารสารการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่. 8(2), 45–58. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/278968

โรงเรียนเทศบาล 1. (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ระดับการศึกษาประถมวัยและขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2567. หนองบัวลำภู : โรงเรียนเทศบาล 1.

สมยศ นาวีการ. (2544). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรดดิ้ง.

สมุทร เซ็นเชาวนิช. (2555). เทคนิคการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเขาใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

สรารัตน์ บุญญะกา, อิสรภาพ สมหารวงค์, และถิรวิท ไพรมหานิยม. (2566). ผลของการใช้

วิธีการเรียนรู้แบบSQ4R เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอ่างทองพัฒนา. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติสำหรับนักศึกษา ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2545). การจัดระบบการเรียนรู้ : เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ.อักษรเจริญทัศน์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). รายงานการพัฒนาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

Duong Thi Bich Ngoc. (2568). ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดต่อความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, หนองบัวลำภู : วิทยาลัยพิชญบัณฑิต.

Grabe, W. (2009). Reading in a second language: Moving from theory to practice. Cambridge University Press.

Lyman, F. (1987). Think-Pair-Share: An expanding teaching technique. MAA-CIE Cooperative News, 1(1), 1–2.

Robinson, F. P. (1961). Effective study. New York: Harper & Brothers.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68-78.

การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*

A NEEDS ASSESSMENT OF TEACHERS FOR DEVELOPING SCHOOL SAFETY OPERATIONS IN KHUN-IN SCHOOL GROUP UNDER THE ANG THONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุภาวดี ทองนาค[1], สุดารัตน์ สารสว่าง[2] และ วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง[3]

Supawadee Thongnak[1], Sudarat Sarnsawang[2] and Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang[3]

[1-3]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-3]Educational Administration Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: supawadee.thongna@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ และ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แบบประเมินตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลัก คือ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม และคำถามปลายเปิด ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 0.967 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.24, σ = 0.853) โดยด้านการปลูกฝังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการปราบปราม และด้านการป้องกัน ตามลำดับ สภาพที่ควรจะเป็นโดย

* Received 1 May 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 12 July 2026

รวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.84, σ = 0.378) โดยด้านการปราบปรามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการปลูกฝัง และด้านการป้องกัน ตามลำดับ ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในทุกด้าน 2) ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.143) ด้านการปราบปราม ($PNI_{Modified}$ = 0.136) และด้านการปลูกฝัง ($PNI_{Modified}$ = 0.110) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา, ความต้องการจำเป็น, การป้องกัน, การปลูกฝัง, การปราบปราม

Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the actual and desirable states of teachers regarding school safety operations in Khun-In School Group, and 2) to assess the priority needs for developing school safety operations in Khun-In School Group. The population consisted of 98 teachers from Khun-In School Group under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office.The research instrument was a questionnaire comprising three parts: general information, a Dual-Response Format five-level rating scale comprising 40 items covering three main components: Prevention, Cultivation, and Suppression, and an open-ended suggestion question. Content validity was verified by three experts, yielding Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00. Reliability was examined using Cronbach's Alpha Coefficient ,yielding a reliability coefficient of 0.967 for the actual state and 0.975 for the desirable state. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The findings revealed that: 1) the overall actual state of teachers' school safety operations was at a high level (μ = 4.24, σ = 0.853). When considered by dimension, Cultivation had the highest mean score, followed by Suppression and Prevention, respectively. The overall desirable state was at the highest level (μ = 4.84, σ = 0.378). When considered by dimension, Suppression had the highest mean score, followed by Cultivation and Prevention, respectively. The desirable state mean scores exceeded the actual state mean scores in all dimensions. 2) The priority needs index ranked from highest to lowest: Prevention ($PNI_{Modified}$ =

0.143), followed by Suppression ($PNI_{Modified}$ = 0.136), and Cultivation ($PNI_{Modified}$ = 0.110), respectively.

Keywords: School Safety Operations, Needs Assessment, Prevention, Cultivation, Suppression

บทนำ

ความปลอดภัยของผู้เรียน ได้รับการยอมรับในระดับสากลและระดับชาติว่าเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (UNESCO, 2021) สถานศึกษาที่มีระบบประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบสามารถลดอุบัติการณ์ความรุนแรงและภัยคุกคามได้อย่างมีนัยสำคัญ (Astor et al,2005) ซึ่ง Sonayia (2012) ระบุว่าการพัฒนาสมรรถนะครูด้านความปลอดภัยผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่ออกแบบตามความต้องการจำเป็นจริงของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลสูงสุดในบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้วางแนวทางพัฒนาการศึกษาที่ตระหนักถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำมาซึ่งภัยคุกคามในรูปแบบที่ทวีความซับซ้อนและรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นวาระเร่งด่วนลำดับที่ 1 ใน Quick Win 7 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) โดยมุ่งยกระดับสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนผ่านกรอบมาตรการความปลอดภัย มาตรการ 3 ป ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม ซึ่งล้วนต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะเพียงพอในการขับเคลื่อน อย่างไรก็ตามในบริบทของโลกยุค VUCA World และ BANI World ที่มีความผันผวน ซับซ้อน และเปราะบาง รูปแบบภัยคุกคามในสถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาได้ยากยิ่งขึ้น ทั้งภัยไซเบอร์ที่ทวีความรุนแรง ปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน แม้ว่านโยบายและกรอบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาจะได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ผลการศึกษาของมุกดา คุ้นประเสริฐ (2565) พบว่าครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในมาตรการความปลอดภัยหลายด้านและมีความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครูจึงไม่อาจอาศัยเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น หากแต่ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจนและตรงกับสภาพความเป็นจริง

เมื่อพิจารณาบริบทของกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วยสถานศึกษา 10 แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

ตั้งอยู่ในพื้นที่ของอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศเสี่ยงต่ออุทกภัยในฤดูน้ำหลาก ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำกว่าเกณฑ์ ส่งผลให้นักเรียนบางส่วนขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากครอบครัว ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อภัยหลากหลายรูปแบบ ทั้งภัยจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ภัยจากสุขภาวะที่ไม่เหมาะสม และภัยไซเบอร์ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากร ทำให้ครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบภาระงานต่าง ๆ หลายด้านพร้อมกัน จนมีเวลาและโอกาสในการพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างจำกัด (ณภัทร ศิลปมา, 2568)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ โดยนำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย มาตรการ 3 ป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนสำหรับการวางแผนพัฒนาครูได้อย่างตรงจุด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท อันจะนำไปสู่การยกระดับวามปลอดภัยของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้กรอบแนวคิดมาตรการความปลอดภัย มาตรการ 3 ป ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ซึ่งประกอบด้วย การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม เป็นองค์ประกอบหลักในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูในกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ครอบคลุมสถานศึกษา 10 แห่ง ในปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 98 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census) โดยไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมและสะท้อนสภาพความเป็นจริงของหน่วยการศึกษาอย่างสมบูรณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในด้านการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบประเมินแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เกี่ยวกับการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่วัดทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเป็นลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด

2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด จากนั้นสร้างข้อคำถามฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคำนวนค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 0.967 และสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.975

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือในการทำวิจัยพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้ทราบ

3.2 ขออนุญาตจากสถานศึกษา ก่อนเก็บข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ปฏิเสธการเข้าร่วมได้โดยไม่มีผลเสียใด ๆ ข้อมูลส่วนบุคคลได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ทางวิชาการเท่านั้น

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ครูในกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 98 ฉบับ พบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับของความต้องการจำเป็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ ใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ของสุวิมล ว่องวาณิช (2562) คือ $PNI_{modified} = (I - D)/D$

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองและเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นโดยใช้เทคนิค ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวม

(N=98)

การดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			$PNI_{modified}$	ลำดับที่
	μ	**σ**	แปลผล	**μ**	**σ**	แปลผล		
1.การป้องกัน	4.11	0.916	มาก	4.80	0.408	มากที่สุด	0.143	1
2.การปลูกฝัง	4.32	0.834	มาก	4.85	0.376	มากที่สุด	0.110	3
3.การปราบปราม	4.28	0.808	มาก	4.86	0.350	มากที่สุด	0.136	2
ภาพรวม	**4.24**	**0.853**	**มาก**	**4.84**	**0.378**	**มากที่สุด**	**0.130**	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพที่เป็นจริงของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (**μ** = 4.24, **σ** = 0.853) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่เป็นจริง ด้านการปลูกฝัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (**μ** = 4.32, **σ** = 0.834) รองลงมาเป็น ด้านการปราบปราม (**μ** = 4.28, **σ** = 0.808) และด้านการป้องกัน (**μ** = 4.11, **σ** = 0.916) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.84, **σ** = 0.378) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่ควรจะเป็น ด้านการปราบปราม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (**μ** = 4.86, **σ** = 0.350) รองลงมาเป็น ด้านการปลูกฝัง (**μ** = 4.85, **σ** = 0.376) และด้านการป้องกัน (**μ** = 4.80, **σ** = 0.408) ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแม้ครูในกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ จะมีระดับการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้านชี้ให้เห็นว่าครูยังมีศักยภาพในการพัฒนาอีกมาก สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2562) ที่ระบุว่าการที่สภาพที่ควรจะเป็นสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในทุกด้านเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่าองค์กรมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และควรนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

(N=98)

การดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)	สภาพที่ควรจะเป็น (I)	I - D	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
	μ	μ			
1.การป้องกัน	4.11	4.80	0.69	0.143	1
2.การปลูกฝัง	4.32	4.85	0.58	0.110	3
3.การปราบปราม	4.28	4.86	0.53	0.136	2
ภาพรวม	**4.24**	**4.84**	0.60	0.130	

จากตารางที่ 2 พบว่าเมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยภาพรวมเท่ากับ 0.130 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการป้องกัน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.143) รองลงมาคือคือด้านการปราบราม ($PNI_{modified}$ = 0.136) และด้านการปลูกฝัง ($PNI_{modified}$ = 0.110) ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Witkin and Altschuld (1995) ที่อธิบายว่าการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นควรพิจารณาจากขนาดของช่องว่างสัมพัทธ์ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การพัฒนาครูในด้านการป้องกันจึงควรได้รับการดำเนินการเป็นลำดับแรก ตามด้วยด้านการปราบปรามและด้านการปลูกฝังตามลำดับความสำคัญ อันจะนำไปสู่การยกระดับการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้บรรลุสภาพที่ควรจะเป็นได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. สภาพที่เป็นจริงของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสิ่งที่ครูปฏิบัติได้จริงกับสิ่งที่ครูคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ที่กำหนดให้ความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นวาระเร่งด่วนลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพที่เป็นจริงด้านการปลูกฝังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.32) เนื่องจากครูสามารถบูรณาการการสร้างจิตสำนึกและทัศนคติด้านความปลอดภัยเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติได้โดยไม่ต้องอาศัยทรัพยากรพิเศษ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา พรน้อย (2562) ที่ระบุว่าความปลอดภัยส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะที่สภาพที่เป็นจริงด้านการป้องกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ = 4.11) โดยเฉพาะการสำรวจและประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ณภัทร ศิลปมา (2568) ที่พบว่าการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณเป็นอุปสรรคสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท สำหรับสภาพที่ควรจะเป็น ครูให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านการปราบปราม (μ = 4.86) โดยเฉพาะการดำเนินการช่วยเหลือและจัดการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน สะท้อนความตระหนักของครูในบริบทโลกยุค BANI World ที่สังคมมีความเปราะบางและพร้อมจะเกิดวิกฤตได้ตลอดเวลา

2. เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของครูในการพัฒนาการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2562) พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการป้องกัน ($PNI_{modified}$ = 0.143) รองลงมาคือ ด้านการปราบปราม ($PNI_{modified}$ = 0.136) และด้านการปลูกฝัง ($PNI_{modified}$ = 0.110) ตามลำดับ ด้านการป้องกันมีความต้องการจำเป็นสูงสุดเนื่องจากเป็นมาตรการเชิงรุกลำดับแรกของมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา มาตรการ 3 ป ทั้งหมด หากการประเมินความเสี่ยงขาดความเป็นระบบย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของมาตรการด้านอื่นตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Witkin and Altschuld (1995) ที่ระบุว่าการประเมินความต้องการจำเป็นที่ดีต้องนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับด้านการปราบปราม ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อฟื้นฟูนักเรียนที่ประสบเหตุ ($PNI_{modified}$ = 0.163) และการประสานงานกับภาคีเครือข่ายภายนอก ($PNI_{modified}$ = 0.158) สะท้อนข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดบุคลากรเฉพาะทางด้านจิตวิทยา สอดคล้องกับ มุกดา คุ้นประเสริฐ (2565) ที่เสนอให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสุขภาพจิตภายนอก ส่วนด้านการปลูกฝังมีความต้องการจำเป็นต่ำสุดเนื่องจากครูมีสภาพที่เป็นจริงสูงสุดอยู่แล้ว แต่ยังมีความต้องการพัฒนาด้านกิจกรรมจำลองสถานการณ์ภัยธรรมชาติ ($PNI_{modified}$ = 0.142) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ที่เผชิญความเสี่ยงจากอุทกภัยเป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2021) ที่เน้นว่าสถานศึกษาที่ปลอดภัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการศึกษา

ที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนาครูด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบริบทเฉพาะและข้อจำกัดด้านทรัพยากรให้ตรงจุดและเป็นรูปธรรม

3. งานวิจัยนี้มีส่วนสนับสนุนองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎี 2 ประการ ประการแรก คือ การแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้กรอบดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง PNI $_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ในบริบทของการประเมินความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวสามารถจำแนกช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นได้อย่างเป็นระบบ และช่วยจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Astor et al. (2005) ที่ระบุว่าโปรแกรมความปลอดภัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลความต้องการจำเป็นที่แม่นยำเป็นพื้นฐานในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากร ประการที่สอง คือ การเพิ่มพูนหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับรูปแบบความต้องการจำเป็นของครูในโรงเรียนชนบทของไทย ซึ่งยังคงเป็นพื้นที่การศึกษาที่มีองค์ความรู้สะสมอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในระดับนานาชาติ ทั้งนี้ UNESCO (2021) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Safe Learning Environments) ในระดับโลก และชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาที่ปลอดภัยเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเน้นย้ำว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความปลอดภัยเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและตอบสนองต่อภัยคุกคามในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงช่วยเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว และเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาครูด้านความปลอดภัยในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรมในระดับโรงเรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สภาพที่เป็นจริงของครูในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่ควรจะเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังของครูในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย สำหรับดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกัน (0.143) ด้านการปราบปราม (0.136) และด้านการปลูกฝัง (0.110) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาขนาดเล็กได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการป้องกัน ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการสำรวจและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินความเสี่ยงจากอุทกภัยซึ่งเป็นภัยธรรมชาติที่กลุ่มโรงเรียนขุนอินท์ต้องเผชิญเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดปฏิทินการสำรวจความเสี่ยงอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มอบหมายครูรับผิดชอบเป็นทีมงานด้านความปลอดภัย และจัดช่องทางการสื่อสารความปลอดภัยหลายช่องทาง เช่น ไลน์กลุ่ม แอปพลิเคชันความปลอดภัย เพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

1.2 ข้อเสนอแนะด้านการปราบปราม ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับที่ 2 สถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการฟื้นฟูนักเรียนที่ประสบเหตุ รวมถึงการประสานงานกับภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ สถานีตำรวจ และศูนย์สุขภาพจิต พร้อมทั้งจัดให้มีคู่มือขั้นตอนการจัดการเหตุฉุกเฉินที่ครอบคลุมทั้งการระงับเหตุ การส่งต่อ และการฟื้นฟูจิตใจ

1.3 ข้อเสนอแนะด้านการปลูกฝัง แม้จะเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด แต่ยังคงมีประเด็นที่ต้องพัฒนา สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์ภัยธรรมชาติให้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1–2 ครั้ง ในช่วงก่อนฤดูน้ำหลาก ครูควรบูรณาการเนื้อหาด้านความปลอดภัยเข้ากับรายวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาสุขศึกษา สังคมศึกษา หรือวิทยาศาสตร์ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกจากครูและผู้บริหาร จะช่วยให้เข้าใจบริบทและสาเหตุเบื้องหลังของความต้องการจำเป็นได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เสี่ยงภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ราบลุ่มที่เผชิญกับอุทกภัยเป็นประจำ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยติดตามผลการพัฒนาครูด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาภายหลังการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาที่ออกแบบมาจากผลการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาและนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัด หรือโรงเรียนในจังหวัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีความครอบคลุม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางนโยบายระดับเขตพื้นที่และระดับชาติได้

เอกสารอ้างอิง

ณภัทร ศิลปมา. (2568). การพัฒนารูปแบบแบบนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยเด็กในสถานศึกษาของรัฐ จังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(3), 16-29.

ธำรงค์ จั่นฤทธิ์. (2567). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรวรรณ คารวะวิชัย. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มุกดา คุ้นประเสริฐ. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในโรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน, 1(1), 15–30.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. เรียกใช้ เมื่อ 25 ตุลาคม 2568 จาก https://pubhtml5.com/cqfiv/dloh/คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยในสถานศึกษา_2564/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้ เมื่อ 25 ตุลาคม 2568 จาก https://www.bopp.go.th/?p=2763

สุกัญญา พรน้อย. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความปลอดภัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.(พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Astor et al. (2005). School safety interventions: Best practices and programs. Children & Schools, 27(1), 17–32.

Sonayia, S. (2012). Safe topics: School safety training. The Electronic Journal of Safe Havens International, 1(1). 16-17.

UNESCO. (2021). Beyond numbers: Ending school violence and bullying. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). Planning and conducting needs assessments: A practical guide. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล*

THE WORKING MOTIVATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS AT THE ANDAMAN CAMPUS, UNDER THE SONGKHLA AND SATUN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิรยุทธ ศักดา [1] **และ ชณัฐ พรหมศรี**[2]

wirayut .Sakda[1] and Chanat Promsri [2]

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University,Thailand

Corresponding Author Email: wirayut.music2520@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในปีการศึกษา 2568 จำนวน 239 คน จาก 12 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับและด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารและงานธุรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

---

* Received 3 May 2026; Revised 7 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the work motivation level of secondary school teachers in the Andaman Education Zone under the Songkhla-Satun Secondary Educational Service Area Office; 2) compare motivation levels classified by gender, educational level, and income; and 3) explore recommendations for enhancing teacher work motivation. The sample consisted of 239 government teachers in academic year 2025 from 12 schools, selected using the Krejcie and Morgan (1970) table, stratified random sampling by school size, and simple random lottery sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire based on Herzberg's (1959) Two-Factor Theory. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's post-hoc method. The findings revealed that: 1) overall work motivation was at a high level, with the highest mean scores in salary and job security, followed by recognition and career advancement; 2) teachers differing in gender and educational level showed no significant difference in overall motivation, whereas teachers with different income levels showed a statistically significant difference in achievement motivation at the .01 level; and 3) administrators should reduce non-instructional paperwork and administrative burdens while continuously fostering motivation and morale, enabling teachers to manage instruction more effectively.

Keywords : Teacher’s Working Motivation, Secondary school teachers Andaman Campus

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่ครูทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ ในระดับนานาชาติ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะที่ในระดับประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดให้การ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทย ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ จึงเป็นประเด็นที่ไม่อาจละเลยได้ เพราะหากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เลิศเกียรติ วรสุทธิพงศ์ และคณะ, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งเป็นองค์กรการเรียนรู้คู่คุณธรรม บริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลในสังคมพหุวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมพันธกิจส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค อย่างไรก็ตาม ครูในสหวิทยาเขตอันดามัน (จังหวัดสตูล) ซึ่งเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน การปรับตัวต่อนโยบายใหม่ เช่น การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการบูรณาการหลักสูตรท้องถิ่น (Geopark) ตลอดจนปัญหาการขาดการยกย่องเชิดชูเกียรติ ความล่าช้าในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ สภาพปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูโดยตรง และหากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลตามมาต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในครั้งนี้ อาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งหากบกพร่องจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสนับสนุนความสำคัญของประเด็นดังกล่าว เช่น งานวิจัยของเลิศเกียรติ วรสุทธิพงศ์ และคณะ (2566) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจของครูในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดสตูลซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางสังคมวัฒนธรรมในฐานะสังคมพหุวัฒนธรรม ยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตอันดามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล และรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะเป็น

ประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางนโยบายพัฒนาบุคลากร ต่อครูในการพัฒนาตนเองและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมถึงต่อหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล

2.เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ รายได้

3.เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิทยาเขตอันดามัน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวน 619 คน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ จำนวน 369 คน โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง จำนวน 181 คน โรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก จำนวน 69 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิทยาเขตอันดามัน,2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยอ้างอิงจากระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่คืนตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถ

าม แบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และ รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล

โดยแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.936

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยโรงเรียน ทั้ง 12 โรงเรียน ในจังหวัดสตูล (วิทยาเขตอันดามัน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยโรงเรียน ทั้ง 12 โรงเรียน ในจังหวัดสตูล (วิทยาเขตอันดามัน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ไปยื่นด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ไปขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล (วิทยาเขตอันดามัน) โดยมีระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. นำผลไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยยึดหลักของ Belmont Report ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักการเคารพในความเป็นบุคคล (Respect for Persons)ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างโดยสมัครใจ (Informed Consent) ก่อนเข้าร่วมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลา ประโยชน์ และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยและสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ

2. หลักการให้คุณประโยชน์และไม่ก่ออันตราย (Beneficence) ผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการวิจัยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และดำเนินการเก็บข้อมูลในลักษณะที่ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

3. หลักความยุติธรรม (Justice) ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และให้โอกาสแก่ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ในการเข้าร่วมการวิจัยอย่างเท่าเทียมกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกรายด้าน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ความสำเร็จในงาน	3.86	0.35	มาก
2	การได้รับการยอมรับ	4.45	0.34	มาก
3	ความรับผิดชอบในงาน	4.41	0.38	มาก
4	ความก้าวหน้าในงาน	4.44	0.39	มาก
5	เงินเดือน	4.47	0.37	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	4.47	0.38	มาก
รวม		4.35	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.37 และ 0.38 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.34) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.39) ตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.35)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ชาย (n=96)		หญิง (n=143)		Sig.	t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในงาน	3.914	0.328	3.830	0.358	0.292	1.83
2. การได้รับการยอมรับ	4.448	0.304	4.445	0.360	0.243	0.071
3. ความรับผิดชอบในงาน	4.417	0.312	4.413	0.418	.037*	0.086
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.419	0.347	4.451	0.422	0.497	-0.612
5. เงินเดือน	4.448	0.38	4.487	0.357	0.246	-0.802
6. ความมั่นคงในงาน	4.454	0.364	4.488	0.388	0.966	-0.679
ภาพรวม	**4.35**	**0.265**	**4.352**	**0.311**	**0.43**	**-0.059**

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมครูชาย ($\bar{X}$ = 4.350, S.D. = .265) และครูหญิง ($\bar{X}$ = 4.352, S.D. = .311) มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่ครูชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 3.914) และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.454) ส่วนด้านที่ครูหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.451) และด้านเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.487)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ปริญญาตรี (n=179)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=60)		Sig.	t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในงาน	3.799	0.334	4.058	0.317	0.877	-5.271
2. การได้รับการยอมรับ	4.442	0.341	4.457	0.33	0.465	-0.282
3. ความรับผิดชอบในงาน	4.393	0.385	4.477	0.353	0.996	-1.481
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.405	0.397	4.538	0.368	0.964	-2.279
5. เงินเดือน	4.472	0.372	4.47	0.351	0.810	0.028
6. ความมั่นคงในงาน	4.476	0.379	4.47	0.379	0.655	0.106
ภาพรวม	4.331	0.295	4.412	0.282	1.000	-1.848

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.412, S.D. = .282) มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.331, S.D. = .295) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางซึ่งครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจด้านนี้สูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด ($\bar{X}$ = 4.058) เมื่อเทียบกับระดับปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 3.79)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกรายได้

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในงาน	Between Groups	6.113	2	3.057	31.753	.000*
	Within Groups	22.717	236	.096		
	Total	28.831	238			
การได้รับการยอมรับ	Between Groups	.028	2	.014	.121	.886
	Within Groups	27.106	236	.115		
	Total	27.134	238			
ความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.357	2	.178	1.248	.289
	Within Groups	33.715	236	.143		
	Total	34.072	238			
ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	.315	2	.157	1.019	.363
	Within Groups	36.462	236	.155		
	Total	36.777	238			
เงินเดือน	Between Groups	.117	2	.059	.435	.648
	Within Groups	31.833	236	.135		
	Total	31.951	238			
ความมั่นคงในงาน	Between Groups	.001	2	.001	.005	.995
	Within Groups	34.073	236	.144		
	Total	34.074	238			
โดยรวม	Between Groups	.293	2	.147	1.719	.181
	Within Groups	20.123	236	.085		
	Total	20.416	238			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความแตกต่างกัน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) เฉพาะด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามรายได้ รายคู่ ด้านความสำเร็จในงาน

รายได้	$\bar{X}$	ไม่เกิน **25,000 บาท**	**25,001–30,000 บาท**	**30,001 บาท ขึ้นไป**
ไม่เกิน 25,000 บาท	3.659	-	-0.237**	-0.404**
25,001–30,000 บาท	3.897		-	-0.167*
30,001 บาทขึ้นไป	4.063			-

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **.**01

จากตารางที่ **5** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 3 คู่ โดยครูที่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 25,001–30,000 บาท (Mean Difference = 0.237) และแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference = 0.404) นอกจากนี้ครูที่มีรายได้ 25,001–30,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป **(**Mean Difference = 0.167) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ตอนที่ 4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูมัธยมศึกษาวิทยาเขตอันดามัน พบว่าประเด็นที่ครูเสนอมากที่สุดคือการลดภาระงานเอกสารและงานธุรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จำนวน 26 ครั้ง เพื่อให้ครูมีเวลาจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือการได้รับแรงจูงใจและกำลังใจจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 23 ครั้ง ทั้งในรูปแบบของการยอมรับ การให้กำลังใจ และการสนับสนุนครูที่มีผลงานดีเด่น ตามมาด้วยการลดการมอบหมายงานที่มากเกินไป จำนวน 17 ครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาเตรียมการสอน นอกจากนี้ยังพบความต้องการด้านการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบและนโยบายที่ชัดเจน จำนวนด้านละ 5 ครั้ง ด้านค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับปริมาณงานและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวนด้านละ 3 ครั้ง และด้านความยุติธรรมในการบริหารงาน จำนวน 2 ครั้ง ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันและความร่วมมือในบริบทชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และศาสนา ส่งผลให้ครูมีจิตสำนึกในการอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2563) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนล้วนมีความสำคัญต่อการรักษาระดับแรงจูงใจของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากสถานภาพข้าราชการครูมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่ชี้ว่าการตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัยเป็นรากฐานสำคัญของแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น สำหรับด้านการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าครูได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและมีโอกาสพัฒนาวิทยฐานะ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) อย่างไรก็ตาม ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจเป็นผลจากภาระงานที่หนักและข้อจำกัดด้านทรัพยากร สอดคล้องกับ กนกอร เมืองแก้ว (2567) ที่ยืนยันว่าการมอบหมายงานที่เหมาะสมมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าระบบราชการที่มีมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและไม่แบ่งแยกเพศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงจูงใจของครูทั้งสองเพศใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มที่น่าสนใจคือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานสูงกว่าเล็กน้อย ในขณะที่ครูหญิงให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและรายได้ที่มั่นคงมากกว่า สอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานหากได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยไม่จำกัดเพศ

สำหรับระดับการศึกษา พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด สะท้อนให้เห็นว่าครูที่ศึกษาต่อในระดับสูงมีแนวโน้มมีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองมากกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักมุ่งมั่นตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และต้องการผลลัพธ์ที่ชัดเจน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล ธีระปัญญาวรกุล และคณะ (2560) ที่ยืนยันว่าการทำความเข้าใจความต้องการของครูแต่ละกลุ่มเพื่อออกแบบระบบการบริหารบุคลากรที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ด้านรายได้ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในงาน โดยครูที่มีรายได้ต่ำกว่ามีแรงจูงใจด้านนี้น้อยกว่าครูที่มีรายได้สูงกว่าทุกคู่ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1943) ที่อธิบายว่าบุคคลต้องได้รับการตอบสนองความ

ต้องการพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถมุ่งสู่ความสำเร็จในงานได้ เนื่องจากครูที่มีรายได้ต่ำต้องใช้พลังงานทางจิตใจไปกับการแก้ปัญหาด้านการเงินและความมั่นคงในชีวิต สอดคล้องกับสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าเมื่อปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลจะหันมาให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะที่ครูในวิทยาเขตอันดามันเสนอมากที่สุดคือการลดภาระงานเอกสารและภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบราชการการศึกษาไทยที่ทำให้เวลาและพลังงานที่ควรนำไปพัฒนาคุณภาพการสอนถูกเบี่ยงเบนไป เชื่อมโยงกับผลวัตถุประสงค์ที่หนึ่งที่พบว่าด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับ ดวงรัตน์ อรุณภค และคณะ (2564) ที่ยืนยันว่าการลดอุปสรรคในการทำงานช่วยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรได้โดยตรง

ประเด็นที่พบมากเป็นอันดับสองคือความต้องการแรงจูงใจและกำลังใจจากผู้บริหาร สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแหล่งพลังใจและแรงบันดาลใจสำหรับครู สอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ที่เน้นว่าผู้บริหารที่ดีควรใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้อิสระในการทำงาน และให้การยอมรับในผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ครูยังต้องการการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นโยบายที่ชัดเจน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และบรรยากาศองค์กรที่ดี สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2563) ที่กล่าวว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงออกถึงศักยภาพสูงสุดของครูจะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาเขตอันดามันให้บรรลุเป้าหมายได้

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรมและพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไม่ได้ถูกกำหนดโดยปัจจัยด้านเพศหรือระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสมดุลระหว่างปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและความมั่นคงในงาน กับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยค้นพบว่ารายได้เป็นตัวแปรสำคัญที่แบ่งระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานออกจากกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูที่มีรายได้สูงกว่าจะสามารถมุ่งไปสู่ความสำเร็จในงานได้มากกว่าเนื่องจากความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ในขณะที่ด้านความสำเร็จในงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าภาระงานที่ล้นเกินและการขาดทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสมเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางมิให้ครูในวิทยาเขตอันดามันบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนได้อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา วิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในงาน ขณะที่ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้ปัจจัยค้ำจุนจะได้รับการตอบสนองในระดับที่ดี แต่ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ

ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจเชิงผลสัมฤทธิ์ของครู

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical Implications)

หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ และส่งเสริมระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป (Research Implications)

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานของครูในเชิงลึก โดยอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ

ประสบการณ์และบริบทการทำงานของครู นอกจากนี้ ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่หรือสหวิทยาเขตอื่น เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ. (2563). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน: กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(1), 89–102.

ดวงรัตน์ อรุณภค และคณะ. (2563). ความสำคัญของแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐ. วารสารวิชาการสาธารณสุขศาสตร์, 21(3), 455–468.

นฤมล ธีระปัญญาวรกุล และคณะ. (2562). ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของครู Gen Y และ Gen Z. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, 4(1), 81–98.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2563). การจัดการแรงจูงใจเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิตและนวัตกรรม. วารสารบริหารธุรกิจ, 43(169), 11–28.

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. เรียกใช้เมื่อ 25 ตุลาคม 2568, จาก https://www.edusandbox.com

เลิศเกียรติ วรสุทธิพงศ์ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. เรียกใช้เมื่อ 25 ตุลาคม 2568, จาก https://so06.tcithaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247363

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

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

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*

GUIDELINES FOR DEVELOPING COMMUNICATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จักริน หงษ์คง[1], คณิศร จี้กระโทก[2] และพิมพ์พร จารุจิตร์[3]

Jakkarin Hongkong[1], Kanisorn Jeekartok[2] and Pimporn Charuchit[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: rinsmart21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ในระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น โดยภาพรวมและรายด้านเพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล 5 คนที่มีคุณสมบัติคุณลักษณะแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์ เมื่อได้แนวทางนำแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านที่ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์พิจารณายืนยันเพื่อรับรองแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 4 ด้าน คือ

* Received 7 April 2026; Revised 7 May 2026; Accepted 12 July 2026

ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี มี 10 แนวทาง ด้านความชัดเจนสมบูรณ์ของการสื่อสาร มี 10 แนวทาง ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา มี 10 แนวทาง และด้านเนื้อหาสาระของการสื่อสาร มี 10 แนวทาง 2) ผลการประเมินผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลว่าใช้ได้ทุกแนวทาง คิดเป็นร้อยละ 100

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะการสื่อสาร

Abstract

This study aimed to : 1)Identify guidelines for developing communication skills among school administrators in expanded opportunity schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. 2)Evaluate the proposed guidelines for developing communication skills among these administrators. Research Design The study employed a mixed-methods approach, divided into two phases : Phase 1 (Quantitative): Examined the current situation, desired conditions, and needs for developing communication skills among school administrators. The sample consisted of 313 participants, and data were collected using a questionnaire. Statistical analysis included mean and standard deviation calculations. Phase 2 (Qualitative): The researcher analyzed and synthesized data from Phase 1 to identify key issues for interviews aimed at constructing development guidelines. The qualitative sample included five key informants, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through content analysis. The proposed guidelines were then validated by five experts, who confirmed their appropriateness.

Research Findings 1) The development guidelines for communication skills of school administrators in expanded opportunity schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office consist of four aspects:Being a good listener 10 guidelines. Clarity and completeness of communication 10 guidelines. Nonverbal communication 10 guidelines. Content of communication 10 guidelines. 2)The evaluation results from experts confirmed that all guidelines are applicable, with a 100% approval rate.

Keywords: Communication Skills Development Guidelines, School Administrators, Communication Skills

บทนำ

ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นเครื่องมือที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) และ ลูเนนเบิร์ก (Lunenburg, 2010) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการทางสังคมที่เชื่อมโยงบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้าใจร่วมกัน หากขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านอื่นๆ ทั้งวิชาการ งบประมาณ และบริหารงานบุคคลย่อมไม่สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ นอกจากนี้ ในสภาวะปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท การสื่อสารของผู้บริหารจึงต้องครอบคลุมทั้งวัจนภาษา อวัจนภาษา และการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารบางรายยังไม่สามารถเป็น “ผู้ฟังที่ดี” ทำให้การรับข้อมูลจากครู บุคลากร และผู้ปกครองไม่ครบถ้วนส่งผลให้การตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาไม่ตรงกับความต้องการจริงของโรงเรียนความชัดเจนและความสมบูรณ์ของสารการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน เช่น คำสั่งหรือแนวทางที่คลุมเครือ ทำให้ครูและบุคลากรตีความต่างกันเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานและลดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมการใช้อวัจนภาษา (Nonverbal Communication) ท่าทาง สีหน้า น้ำเสียงของผู้บริหารบางครั้งไม่สอดคล้องกับสารที่ต้องการสื่ออาจสร้างความรู้สึกเชิงลบหรือความเข้าใจผิดในหมู่ครูและนักเรียนเนื้อหาสาระของการสื่อสารขาดการเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยการสื่อสารที่ไม่อิงหลักวิชาการหรือข้อมูลจริง ทำให้ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารลดลง ความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการสื่อสารเป็น “เครื่องมือเชิงกลยุทธ์” ที่เชื่อมโยงผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าด้วยกันหากทักษะการสื่อสารมีปัญหา จะกระทบต่อ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมในบริบทจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมีโรงเรียนขยายโอกาสจำนวนมาก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพ

สำหรับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อขยายโอกาสให้เยาวชนในพื้นที่ห่างไกลได้เข้าถึงการศึกษาภาคบังคับ การบริหารงานมีความซับซ้อนและท้าทายกว่าโรงเรียนปกติ เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความหลากหลายของช่วงวัยผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) จากการศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังประสบปัญหาด้านทักษะการสื่อสาร โดยมักใช้วิธีการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way Communication) ขาดทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และยังไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้

อย่างคล่องตัว ส่งผลให้การถ่ายทอดนโยบายสู่ครูผู้สอนเกิดความคลาดเคลื่อน การประสานความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ (กลุ่มนิเทศติดตามฯ สพป.บึงกาฬ, 2565)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว นำมาสู่ความจำเป็นเร่งด่วนในการกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาและสังเคราะห์ "แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" โดยกระบวนการพัฒนาจะเริ่มจากการศึกษาสภาพและปัญหาที่แท้จริง จากนั้นจึงร่างแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านเนื้อหา กระบวนการ และช่องทางการสื่อสาร โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Keeves, 1988) ซึ่งผลลัพธ์จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารในการนำไปปรับปรุงสมรรถนะการสื่อสาร เพื่อสร้างความร่วมมือในองค์กรและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำผลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากระยะที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง รูปแบบการวิจัยผสมผสาน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 ในระยะที่ 1 จำนวน 313 คน ในระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556: 96) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมาใช้ในการสัมภาษณ์จากระยะที่ 1 นำมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 7 ข้อ IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 25 ข้อ IOC เท่ากับ 0.6 จำนวน 10 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 เมื่อจำแนกด้านการเป็นผู้ฟังที่ดีมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 ด้านความชัดเจนสมบูรณ์ของการสื่อสาร มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 และด้านเนื้อหาสาระของการสื่อสารมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 เมื่อจำแนกด้านการเป็นผู้ฟังที่ดีมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ด้านความชัดเจนสมบูรณ์ของการสื่อสาร เท่ากับ 0.96 ด้านด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษามีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 และด้านเนื้อหาสาระของการสื่อสารมี ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบประเมินและแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้แนวทางการประเมินของ Guskey ซึ่งจะประเมิน 3 ประการ คือ ความเหมาะสม ความมีประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยแบบประเมินมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556: 96) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ส่วนที่ 2

2.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ในการประเมินแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2 ผู้วิจัยนำแนวทางทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมิน

แนวทางทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากระยะที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สร้างแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 หาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความเหมาะสม (propriety) ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) และด้านความเป็นไปได้ (feasibility)

แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.การเป็นผู้ฟังที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
2.ความชัดเจนสมบูรณ์ของการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
3.การสื่อสารด้วยอวัจนภาษา	5.00	0.00	มากที่สุด
4.เนื้อหาสาระของการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการประเมิน ด้านความเหมาะสม (propriety) ด้านความเป็นประโยชน์ (utility ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ของแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 5.00) และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ($\overline{X}$= 5.00) เท่ากัน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

รายการ	มาตรฐาน		แปลผล
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านความเหมาะสม	**5.00**	**0**	**มากที่สุด**
2. ด้านความเป็นไปได้	5.00	0	**มากที่สุด**
3. ด้านความเป็นประโยชน์	**5.00**	**0**	**มากที่สุด**
โดยรวม	**5.00**	**0**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 5.00) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้ ($\overline{X}$ = 5.00) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นประโยชน์ ($\overline{X}$ = 5.00) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แนวทางที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสามารถจำแนกได้ 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. ด้านอวัจนภาษา (Nonverbal Communication) แนวทางสำคัญคือ ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างเหมาะสม เช่น สีหน้า ท่าทาง การสบตา และการตอบสนองต่อผู้ฟัง เพื่อแสดงถึงความตั้งใจในการสื่อสาร รวมทั้งควรมีการ ควบคุมอารมณ์ ประนีประนอม และใช้หลักจิตวิทยาในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลิกภาพในการสื่อสารให้เหมาะสม พร้อมทั้งมีการ สะท้อนความเข้าใจของผู้รับสาร (Feedback) เพื่อตรวจสอบว่าผู้รับสารเข้าใจเนื้อหาที่สื่อสารอย่างถูกต้อง การแสดงปฏิกิริยาของผู้ฟัง เช่น การพยักหน้า การยิ้ม หรือการแสดงสีหน้าต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของ

กระบวนการสื่อสารที่ช่วยให้ผู้ส่งสารรับรู้ถึงผลของการสื่อสาร แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์ (2551:15) ที่กล่าวถึงผลตอบกลับของผู้ฟัง ซึ่งแบ่งเป็น ผลทางบวก (Positive Feedback) เช่น การแสดงความสนใจ ยิ้ม พยักหน้า และ ผลทางลบ (Negative Feedback) เช่น การแสดงท่าทางเบื่อหน่ายหรือไม่เข้าใจ ภัสวลี นิติเกษตรสุนทร (2559:108-151) ที่อธิบายว่าการสื่อสารอวัจนภาษาเป็นการสื่อสารผ่านท่าทาง สัญลักษณ์ และสายตา วรทัศน์ วัฒนชีวโนปกรณ์ (2562:4) ที่ระบุว่าการใช้ท่าทางประกอบการสื่อสารอย่างเหมาะสม เป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะการสื่อสาร นอกจากนี้ ผลการศึกษาของไทเลอร์ (Tyler, 2016) พบว่าการสื่อสารของผู้บริหารกับครู เช่น การประชุม การสื่อสารแบบเผชิญหน้า และการนิเทศการสอน มีส่วนช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านเนื้อหาของการสื่อสาร (Communication Content) แนวทางสำคัญคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ ความถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ในการสื่อสาร โดยต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้รับสาร เช่น คุณวุฒิ วัยวุฒิ ประสบการณ์ และอารมณ์ของผู้รับสาร พร้อมทั้งเลือกใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงประเด็น ก่อนการสื่อสารควรมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และประเมินบริบทของผู้รับสาร รวมถึงการกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารอย่างละเอียด เพื่อให้ข้อมูลที่สื่อสารมีความน่าเชื่อถือ มีแหล่งอ้างอิงที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ผู้บริหารยังควรทำหน้าที่คล้าย Coaching โดยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้รับสาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้ภาษาที่สุภาพให้เกียรติผู้รับสาร แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับวรทัศน์ วัฒนชีวโนปกรณ์ (2562:4) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560:32-33) ที่ระบุว่าเนื้อหาของข่าวสารต้องเป็นข้อเท็จจริงและมีความหมายต่อผู้รับสาร และผลการศึกษาของ พัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2566) ที่พบว่าทักษะการสื่อสารด้าน ความเข้าใจผู้รับสารและความน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

3. ด้านความชัดเจนสมบูรณ์ของการสื่อสาร (Clarity and Completeness) แนวทางสำคัญคือ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน โดยควรมีการ จับประเด็นสำคัญ วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์ของการสื่อสารก่อนการสื่อสารทุกครั้ง เนื้อหาที่สื่อสารควรเป็นข้อเท็จจริง มีแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ และไม่ควรนำทัศนคติส่วนตัวมาบิดเบือนข้อมูล นอกจากนี้ ควรเลือกใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจง่าย และตรงประเด็น เพื่อป้องกันการตีความที่คลาดเคลื่อน แนวคิดนี้สอดคล้องกับพรทิพย์ เพ็งกลัด (2560:32-33) ที่กล่าวว่าข่าวสารที่ดีต้องมีความชัดเจนและกระชับ วรทัศน์ วัฒนชีวโนปกรณ์ (2562:4) ที่กล่าวถึงการสื่อสารอย่างครบถ้วนและชัดเจน (Straight Talking) บัลลังก์ มะเจี่ยว (2565:90-97) ที่เน้นการใช้ภาษาที่เรียบง่าย ตรงประเด็น ไม่คลุมเครือ และผลการศึกษาของ จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558)

ที่พบว่าองค์ประกอบสำคัญของทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร ได้แก่ ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร เนื้อหาสาระ และความน่าเชื่อถือ

4. ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี (Effective Listening) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี โดย รับฟังอย่างตั้งใจ มีสติ และไม่ขัดจังหวะผู้พูด โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความคิดเห็นแตกต่างหรือเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์ของตนเอง และรับฟังเพื่อความเข้าใจ ไม่ใช่เพื่อโต้แย้ง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ช่วยสร้างบรรยากาศของ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม อีกทั้งช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจมุมมองที่หลากหลาย และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับธันยพร จารุไพศาล (2563) ที่กล่าวว่าการฟังอย่างตั้งใจและจริงใจเป็นพื้นฐานของการสื่อสารที่มีคุณภาพ ขนิษฐา จิตชินะกุล (2557:3-7) ที่อธิบายว่าผู้รับสารเป็นผู้กำหนดความหมายของสาร นิภาพรรณ โสพัฒน์ (2562:23-30) ที่กล่าวว่าผู้ฟังที่ดีต้องสามารถจับประเด็นสำคัญและตอบสนองอย่างเหมาะสม แนวคิดของ Saundra Hybels และ Richard L. Weaver (2007) ที่มองว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร การฟังอย่างตั้งใจยังช่วย ลดความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางดังกล่าวมีระดับ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นแนวทางที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2554:21-22) ที่กล่าวว่าการประเมินเป็นกระบวนการศึกษาข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจและพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่ศึกษา วัชรากร ศุภกาญจนรุจิ (2558:12) ที่กล่าวว่าการประเมินเป็นการใช้สารสนเทศเพื่อพิจารณาความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬสรุปผลตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1.แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี มี 10 แนวทาง ด้านความชัดเจนสมบูรณ์ของการสื่อสาร มี 10 แนวทาง ด้านการสื่อสาร

ด้วยอวัจนภาษา มี 10 แนวทาง และด้านเนื้อหาสาระของการสื่อสาร มี 10 แนวทาง ได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทาง

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการสื่อสารซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา

2. ควรจัดโครงการอบรมหรือพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารด้วยอวัจนภาษาเป็นลำดับแรก เช่น การใช้สีหน้า แววตา ท่าทาง น้ำเสียง และบุคลิกภาพ เพื่อให้การสื่อสารมีความสอดคล้องกับสารที่ถ่ายทอด และลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ของผู้รับสาร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจน สมบูรณ์ และตรงประเด็น ควบคู่กับการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการบริหารงาน บรรยากาศองค์กร

2.ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร หรือผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการเรียนการสอน

3.ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา โดยออกแบบโปรแกรมหรือรูปแบบการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้และประเมินผล เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

เอกสารอ้างอิง

กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์. (2551). ทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ขนิษฐา จิตชินะกุล. (2557). หลักการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธันยพร จารุไพศาล. (2563). การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication). เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2567, จาก https://www.workwithpassiontraining.com/

ธีระ รุญเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

นิภาพรรณ โสพัฒน์. (2562). วิธีการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(3), 23-30.

บัลลังก์ มะเจี่ยว, วาโร เพ็งสวัสดิ์, และ วัลนิกา ฉลากบาง. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 90-97.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น .(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัสวลี นิติเกษตรสุนทร. (2559). ทฤษฎีและพฤติกรรมการสื่อสาร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัตนะ บัวสนธ์. (2556). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรทัศน์ วัฒนชีวโนปกรณ์. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะสื่อสารของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัชรากร ศุภภาญจนรุจิ. (2558). การประเมินโครงการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS): กรณีศึกษากรมทางหลวง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

Barnard, C. I. (1938). The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Keeves, P. J. (1988). Educational research, methodology, and measurement: An international handbook. Oxford: Pergamon.

Tyler, D. E. (2016). Communication behaviors of principals at high performing Title I elementary schools in Virginia: School leaders, communication, and transformative efforts. Journal of Organizational and Educational Leadership, 2(2), 2-16.

Hybels, S., & Weaver, R. L. (2007). Communicating effectively. New York: McGraw-Hill Companies.

ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING THE PROMOTION OF POSITIVE WELL-BEING OF TEACHERS IN THE CENTRAL SPECIAL EDUCATION CENTER

นิชาภา จำปาดง[1] และนเรศ สถิตยพงศ์[2]

Nichapa Jampadong[1] and Narest Satityapong[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

[1-2]Saint John's University, Thailand

[1]Corresponding Author's Email: nichapa.su.jampadong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ **1)** ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครู **2)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลกับสุขภาวะเชิงบวกของครู และ **3)** ศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า **5** ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ **.94** วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า **1)** การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$**=** 4.35, S.D. = 0.59**)** และสุขภาวะเชิงบวกของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$**=** 4.**41, S.D. = 0.50**) 2) ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในระดับสูง (r = .754) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **.01** และ **3)** ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์สุขภาวะเชิงบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (**β** = .210) และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา (**β = .499)** โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.8 (R^2 = .628)

ผลการวิจัยสะท้อนว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครู ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

* Received 25 April 2026; Revised 7 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล สุขภาวะเชิงบวก ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of human resource management and the promotion of teachers' positive well-being in the Central Special Education Center, 2) investigate the relationship between these factors, and 3) identify human resource management factors influencing teachers' positive well-being. The sample consisted of 127 teachers, determined using the Krejcie & Morgan (1970) table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .94. Statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

The results showed that both human resource management **($\bar{x}$= 4.**35, S.D. = 0.59**)** and teachers' positive well-being **($\bar{x}$= 4.**41, S.D. = 0.50) were at high levels. There was a strong positive correlation between personnel management factors and teachers' positive well-being ($r = .754$, $p < .01$). Multiple regression analysis revealed that performance evaluation ($\beta = .210$) and organizational commitment building ($\beta = .499$) significantly predicted teachers' positive well-being, jointly explaining 62.8% of the variance ($R^2 = .628$).

The findings indicate that effective human resource management, particularly performance evaluation and organizational commitment, play an important role in promoting teachers' positive well-being, improving their quality of work life, and enhancing the effectiveness of sustainable educational management in special education.

Keywords: Human Resource Management, Positive Well-Being, Central Special Education Center

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษาตามกรอบ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้มุ่งเพียงการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อภารกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา

ในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ครูการศึกษาพิเศษเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยต้องอาศัยทั้งความรู้เฉพาะทาง ทักษะการจัดการเรียนรู้ และความพร้อมด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานที่มีภาระสูงและซับซ้อน อาจส่งผลต่อความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Dreer, 2023; Sawatske et al., 2024) ดังนั้น หากองค์กรขาดระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของครูได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของ Wright & McMahan (1992) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ร่วมกับแนวคิดสุขภาวะเชิงบวกตาม PERMA Model ของ Seligman (2011) ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี ความหมายในงาน และความสำเร็จ เพื่อใช้อธิบายสุขภาวะเชิงบวกของครูในบริบทของการศึกษาพิเศษ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรของครู ขณะที่การศึกษาที่บูรณาการแนวคิดสุขภาวะเชิงบวกตาม PERMA Model กับบริบทของครูการศึกษาพิเศษยังมีจำกัด โดยเฉพาะในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดังนั้น การศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู จึงมีความสำคัญในการใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลกับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวนประมาณ 185 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ **95** และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย **(**Simple Random Sampling) จำนวน 127 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง “ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง” เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (**Google Forms**) พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน **127** คน หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 (มากที่สุด), 3.51–4.50 หมายถึง (มาก), 2.51–3.50 (ปานกลาง), 1.51–2.50 (น้อย) และ 1.00–1.50 (น้อยที่สุด)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลแต่ละด้านกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และแปลผลตามเกณฑ์ของกัลยา วานิชย์บัญชา (2564) ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 (สูงมาก), 0.61–0.80 (สูง), 0.41–0.60 (ปานกลาง), 0.21–0.40 (ต่ำ) และ 0.00–0.20 (ต่ำมาก)

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาวะเชิงบวกของครู และแปลผลขนาดอิทธิพลตามแนวคิดของ Cohen (1988) ดังนี้ ขนาดอิทธิพล 0.00–0.10 (ต่ำ), 0.11–0.30 (ปานกลาง) และ 0.31 ขึ้นไป (สูง)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	21.30
หญิง	100	78.70
รวม	**127**	**100.00**
อายุ		
21-30 ปี	48	37.80
31-40 ปี	62	48.80
41-50 ปี	14	11.00
51-60 ปี	3	2.40
รวม	**127**	**100.00**
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	**104**	**81.9**0
ปริญญาโท	**23**	**18.1**0
ปริญญาเอก	**0**	**0**
รวม	**127**	**100.00**
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	105	82.70
พนักงานราชการ	20	15.70
ครูอัตราจ้าง	2	1.60
รวม	**127**	**100.00**

ตารางที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	83	65.40
5-10 ปี	32	25.20
11-15 ปี	4	3.10
16-20 ปี	6	4.70
มากกว่า 20 ปี	2	1.60
รวม	**127**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยรวม

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.	การวางแผนกำลังคน	4.35	0.59	มาก	3
2.	การพัฒนาและฝึกอบรม	4.59	0.57	มากที่สุด	1
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.44	0.63	มาก	2
4.	การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ	**4.17**	**0.85**	มาก	5
5.	การสร้างความผูกพันในสถานศึกษา	**4.19**	**0.76**	มาก	4
รวม		**4.35**	**0.59**	**มาก**	

จากกตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนกำลังคน และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ขณะที่ด้านการให้แรงจูงใจและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่อาจสะท้อนถึงความต้องการด้านสวัสดิการหรือแรงสนับสนุนเพิ่มเติมจากองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยรวม

ข้อ	สุขภาวะเชิงบวกของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.	อารมณ์เชิงบวก	4.15	0.72	มาก	5
2.	การมีส่วนร่วม	4.52	0.56	มากที่สุด	2
3.	ความสัมพันธ์ที่ดี	4.36	0.65	มาก	4
4.	ความหมายในงาน	**4.**59	**0.**50	มากที่สุด	1
5.	ความสำเร็จ	**4.**43	**0.**53	มาก	3
รวม		**4.41**	**0.50**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 ระดับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความหมายในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านอารมณ์เชิงบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่อาจสะท้อนถึงภาระงานและความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากลักษณะงานของครูการศึกษาพิเศษ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลกับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลกับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

การบริหารงานบุคคล (X)	สุขภาวะเชิงบวกของครู (Y)					
	อารมณ์เชิงบวก (Y_1)	การมีส่วนร่วม (Y_2)	ความสัมพันธ์ที่ดี (Y_3)	ความหมายในงาน (Y_4)	ความสำเร็จ (Y_5)	รวม (r)
การวางแผนกำลังคน (X_1)	.575**	.534**	.432**	.382**	.295**	.534**
การพัฒนาและฝึกอบรม (X_2)	.435**	.519**	.338**	.427**	.332**	.483**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3)	.563**	.568**	.579**	.504**	.497**	.642**
การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ (X_4)	.725**	.603**	.717**	.504**	.506**	.734**
การสร้างความผูกพันในสถานศึกษา (X_5)	.765**	.662**	.766**	.513**	.481**	.767**
รวม (r)	.733**	.680**	.686**	.550**	.504**	.754**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .754) แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สุขภาวะเชิงบวกของครูมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา (X_5) มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะเชิงบวกสูงที่สุด (r = .767) รองลงมา คือ ด้านการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ (X_4) (r = .734) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) (r = .642) ด้านการวางแผนกำลังคน (X_1) (r = .534) และด้านการพัฒนาและฝึกอบรม (X_2) (r = .483) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันในสถานศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูทั้งด้านอารมณ์ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตัวแปรพยากรณ์	*b*	*S.E.*$_b$	**β**	t	p
X_1	.062	.069	**.0**73	.898	.371
X_2	-.071	.076	-**.0**81	-.943	.348
X_3	.167	.077	**.**210	2.163	.032*
X_4	.089	.075	**.**151	1.189	.237
X_5	.328	.076	**.**499	4.345	.00**0***
ค่าคงที่ (a)	**1.981**	**.248**		**7.998**	**.000***
R = **.792**, R^2 = .628 S.E.$_{est}$ = **.313**					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยการบริหารงานบุคคลทั้ง **5** ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้ร้อยละ 62.8 (R = .792, R^2 = .628) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ **.**313 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา (X_5) (**β** = .499) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) (**β** = .210) ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **.**05 ส่วนด้านการวางแผนกำลังคน (X_1) การพัฒนาและฝึกอบรม (X_2) และการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ (**X_4**) ไม่พบว่าส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่า แม้ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู แต่ยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะเชิงบวก เมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นในแบบจำลองเดียวกัน

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานบุคคลกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง ขณะที่สุขภาวะเชิงบวกด้านความหมายในงานและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) และรายงานของ OECD (2020) ที่ชี้ว่า ระบบบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพสัมพันธ์กับความพึงพอใจและสุข

ภาวะในการทำงานของครู ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู แต่ยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย

2. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สุขภาวะเชิงบวกของครูก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะเชิงบวกในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Skaalvik & Skaalvik (2018) และ Toropova et al. (2021) ที่พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของครู รวมทั้งสอดคล้องกับสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) และวรรณิศา อ่อนประสพ และคณะ (2563) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของครู ทั้งนี้ สะท้อนว่า การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าการสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะเชิงบวกของครูได้ร้อยละ **62.8** แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ

3.1 การสร้างความผูกพันในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลของการศึกษาของสุพิชฌาย์ (2561) และวรรณิศา และคณะ (2563) ที่พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในสถานศึกษาพิเศษ ซึ่งครูการศึกษาพิเศษต้องใช้พลังทางอารมณ์สูง จึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความผูกพันมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2020) ที่ชี้ว่าการประเมินที่เน้นพัฒนาช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสุขภาวะ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ระบบการประเมินผลที่เหมาะสม

ไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการติดตามผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอีกด้วย

3.3 การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ แม้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก แต่ไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาของ Toropova et al. (2021) สะท้อนว่าสวัสดิการและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านอื่นแล้ว อาจยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในบริบทของการศึกษาพิเศษ

3.4 การวางแผนกำลังคน แม้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก แต่ไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลของการศึกษาของ Skaalvik & Skaalvik (2018) ชี้ให้เห็นว่าการจัดภาระงานอย่างเหมาะสมอาจช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ผลการวิจัยครั้งนี้อาจสะท้อนว่า แม้การวางแผนอัตรากำลังจะมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร แต่ครูอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและการสนับสนุนทางจิตใจมากกว่าในบริบทของการปฏิบัติงานจริง

3.5 การพัฒนาและฝึกอบรม พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ และไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดทั่วไป อาจตีความได้ว่า หากการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มภาระงาน หรือขาดความเหมาะสมกับบริบท ก็อาจส่งผลต่อความเครียดและระดับสุขภาวะของครู สอดคล้องกับผลของการศึกษาของ Skaalvik & Skaalvik (2018) ที่พบว่าภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากความคาดหวังหรือกิจกรรมพัฒนา อาจส่งผลให้เกิดความเครียดและลดระดับสุขภาวะของครู หากขาดการจัดการที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดล "HRM–PERMA Synergistic Model" เพื่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ

โมเดล "HRM–PERMA Synergistic Model" เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่อธิบายว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ มิได้ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในลักษณะเชิงเส้นตรงเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขับเคลื่อน โดยองค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็น "ตัวแปรแกน" ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู ขณะที่องค์ประกอบอื่นทำหน้าที่สนับสนุนให้ระบบเกิดความสมดุล นอกจากนี้โมเดลยังสะท้อนลักษณะเฉพาะของครูการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความสำคัญกับ "ความหมายในงาน" และ "การมีส่วนร่วม" มากกว่าปัจจัยทางอารมณ์เพียงอย่างเดียว และชี้ให้เห็นข้อค้นพบเชิงลึกว่า การพัฒนาวิชาชีพที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาวะได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง" พบว่าการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่สุขภาวะเชิงบวกของครูสูงที่สุดในด้านความหมายในงานและการมีส่วนร่วม สะท้อนว่าครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปัจจัยการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครู

ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยังพบว่า การสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู สะท้อนว่า ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและมุ่งพัฒนา มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ **1)** สถานศึกษาควรวางแผนอัตรากำลังและภาระงานของครูให้เหมาะสม เพื่อลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครู **2)** ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครู **3)** ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความผูกพันในสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี **4)** ควรปรับรูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทการทำงาน และไม่เพิ่มภาระงานเกินความจำเป็น **5)** หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่เชื่อมโยงกับการส่งเสริมสุขภาวะครู ทั้งด้านสวัสดิการ สุขภาพจิต และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป **1)** ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน **2)** ควรขยายพื้นที่วิจัยไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษหรือสถานศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทและเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย **3)** ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสุขภาวะเชิงบวกของครูมากยิ่งขึ้น **4)** ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูโดยเฉพาะ **5)** ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของสุขภาวะเชิงบวกของครูต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). สถิติสำหรับงานวิจัย. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

วรรณิศา อ่อนประสพ, พระปริยัติสารเวที (ทองสุข สุทฺธสิริ), และขัตติยา ด้วงสำราญ. (2563). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 8(1), 329–342.

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง [The factors affecting organizational

commitment of teachers in private school]. Veridian E-Journal, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1), 1–17.

Dreer, B. (2023). Teacher well-being: A systematic review. Frontiers in Psychology, 14, Article 1205179.

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

OECD. (2020). Developing a teaching compass: Empowering teachers and revitalising the teaching profession for education reform. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ab0a36fe-en

Sawatske, A., Leonard, C., Harris, J., & Dally, K. (2024). The case for special education teacher wellbeing: A multidimensional review of the evidence and future directions. Australasian Journal of Special and Inclusive Education, 48(1), 64–77.

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

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. Social Psychology of Education, 21(5), 1251–1275.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. Educational Review, 73(1), 71–97.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295–320.

การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก*

DEVELOPMENT OF IMAGINATIVE WRITING ABILITY AND CREATIVE THINKING OF UPPER PRIMARY SCHOOL STUDENTS THROUGH ACTIVE LEARNING MANAGEMENT USING THE 5 - STEPS COLLABORATIVE LEARNING PROCESS AND GRAPHIC ORGANIZERS

นุชนารถ กันยาประสิทธิ์[1] และ ชญาตี เงารังษี[2]
Nuchanat Kanyaprasit[1] and Chayatee Ngaorangsi[2]
[1-2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1-2]Graduate School Naresuan University, Thailand
Corresponding Author's Email: Nuchanatk67@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Research) กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านมะต้อง อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบวัดความสามารถการเขียนเรื่องตามจินตนาการ 3) แบบวัดความสามารถการคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) แบบวัดความพึงพอใจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้วิธีการทดสอบแบบ Paired Sample Wilcoxon Signed - Rank Test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก

* Received 7 April 2026; Revised 6 May 2026; Accepted 12 July 2026

หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.62)

คำสำคัญ: ความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการ, การคิดเชิงสร้างสรรค์, กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs), ผังกราฟิก

Abstract

This study aimed to 1) compare upper elementary students' imaginative writing ability and creative thinking ability before and after instruction implemented through the five-step Co-Power Active Learning process (CO - 5 STEPs) integrated with graphic organizers, and 2) examine students' satisfaction with this instructional approach. A pre-experimental research design was employed. The participants were 9 upper elementary students at Ban Matong School, Phrom Phiram District, Phitsanulok Province, selected through purposive sampling. The research instruments comprised 1) lesson plans, 2) an imaginative writing ability assessment, 3) a creative thinking ability assessment, and 4) a student satisfaction questionnaire. Data were analyzed using the mean, standard deviation, and the Wilcoxon signed-rank test for paired samples.

The results indicated that 1) students' imaginative writing ability and creative thinking ability significantly improved after the intervention, with statistical significance at the .05 level, and 2) students reported a high level of satisfaction with the CO - 5 STEPs integrated with graphic organizers. ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.62).

Keywords: Imaginative writing ability, Creative thinking, The 5 - steps collaborative learning process (CO - 5 STEPs), Graphic organizers

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีความสามารถในการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการเขียนเชิงสร้างสรรค์ โดยระบุไว้ในตัวชี้วัด ท 2.1 ป.4/7 และ ท 2.1 ป.5/8 เรื่อง การเขียนเรื่องตามจินตนาการ และ ท 2.1 ป.6/8 เรื่อง การเขียนเรื่องตามจินตนาการและสร้างสรรค์

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การเขียนเป็นการถ่ายทอดหรือสื่อสารผ่านตัวอักษร การเขียนสามารถอธิบาย บรรยายหรือพรรณนาอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยรูปแบบของการเขียนแต่ละประเภท จากนักเขียนไปสู่ผู้อ่าน โดยเฉพาะการเขียนเชิงสร้างสรรค์หรือการเขียนตามจินตนาการมีบทบาทสำคัญในกระบวนการศึกษามากขึ้น เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดเรื่องราว และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ โดยใช้ภาษาและวิธีการนำเสนอที่หลากหลาย (ชนกพร อังศุวิริยะ, 2560) นอกจากนี้ การเขียนสร้างสรรค์ คือ การเขียนที่ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายในการนำเสนอเนื้อหาสาระ ที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากสิ่งที่มีอยู่ หรือเป็นอยู่เดิม อีกทั้งไม่มีลักษณะที่เป็นสูตรสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายในการยกระดับความคิดสอดแทรกอยู่ด้วย (เกศินี จุฑาวิจิตร, 2552)

แม้ว่าหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ได้ให้ความสำคัญกับการเขียนตามจินตนาการดังกล่าว แต่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านมะต้อง ยังไม่เป็นไปตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนประสบปัญหาในการเขียนเรื่องตามจินตนาการและขาดการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยปัญหาสำคัญ ได้แก่ นักเรียนไม่ทราบว่าจะเริ่มเขียนเรื่องอย่างไร หรือควรเริ่มจากส่วนใด ส่งผลให้การเรียบเรียงข้อความสับสนและไม่เป็นระบบ ยังอยู่ในกรอบแนวคิดเดิม ขาดจินตนาการในการสร้างเรื่องราวหรือแนวคิดที่แปลกใหม่ นอกจากนี้บริบทของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อปัญหาดังกล่าว เนื่องจากจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เพราะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้นของนักเรียน รวมถึงบรรยากาศในชั้นเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลการคัดกรองการอ่านการเขียนภาษาไทยจากสถาบันภาษาไทย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (สพฐ.) ด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ในปี 2565 - 2567 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดคือ ร้อยละ 70 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.13, 25.00 และ65.63 ตามลำดับ และการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 - 2567 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สาระที่ 2 การเขียน มาตรฐาน/ตัวชี้วัดตามหลักสูตร ท.2.1 ป.6/8 เขียนเรื่องตามจินตนาการและสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 59.67, 50.45 และ59.08 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด คือ ร้อยละ 70

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาการเขียนของนักเรียน จึงนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ซึ่งเป็นแนวการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบหนึ่งที่มุ่งให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน ทั้งนี้ผู้เรียนจะได้ทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะการทำงานกลุ่มแบบรวมพลัง ซึ่งสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยผู้เรียนที่มีความสามารถมากกว่าจะคอยสนับสนุนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ช้ากว่า ทำให้เด็กมีความสุขในการเรียน บทบาทของผู้เรียน

เป็นผู้เรียนรู้ (learner) บทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) (พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข, 2563)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้ผังกราฟิกมาช่วยแก้ไขปัญหาการเขียน เรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) เนื่องจากผังกราฟิกรูปแบบต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดระเบียบข้อมูลได้อย่างเป็นระบบระเบียบ เนื่องจากความคิดมีลักษณะเป็นนามธรรม จำเป็นต้องอาศัยผังกราฟิกเพื่อให้การคิดถ่ายทอดออกมาเป็นรูปธรรม อีกทั้งผังกราฟิกเป็น รูปแบบที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ของเนื้อหาสาระ หรือความคิดต่าง ๆ ให้เห็นเป็นโครงสร้างในภาพรวม โดยใช้เส้น คำ ระยะห่าง จากจุดศูนย์กลาง เครื่องหมาย สี รูปทรงเรขาคณิตและภาพ แสดงความหมายและความเชื่อมโยงของความคิดหรือสาระนั้น ๆ (ทิศนา แขมมณี, 2557)

การนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) มาใช้ร่วมกับผังกราฟิก ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดอย่างอิสระ และการทำงานเป็นทีมเสริมสร้างการเรียนรู้ในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดเรื่องราวที่แปลกใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนการจัดระบบระเบียบความคิด จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม และสร้างองค์ความรู้ที่มีคุณภาพด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเขียนเรื่องตามจินตนาการ

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ไปใช้ร่วมกับผังกราฟิก เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก อันจะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและต่อยอดสู่งานเขียนประเภทอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

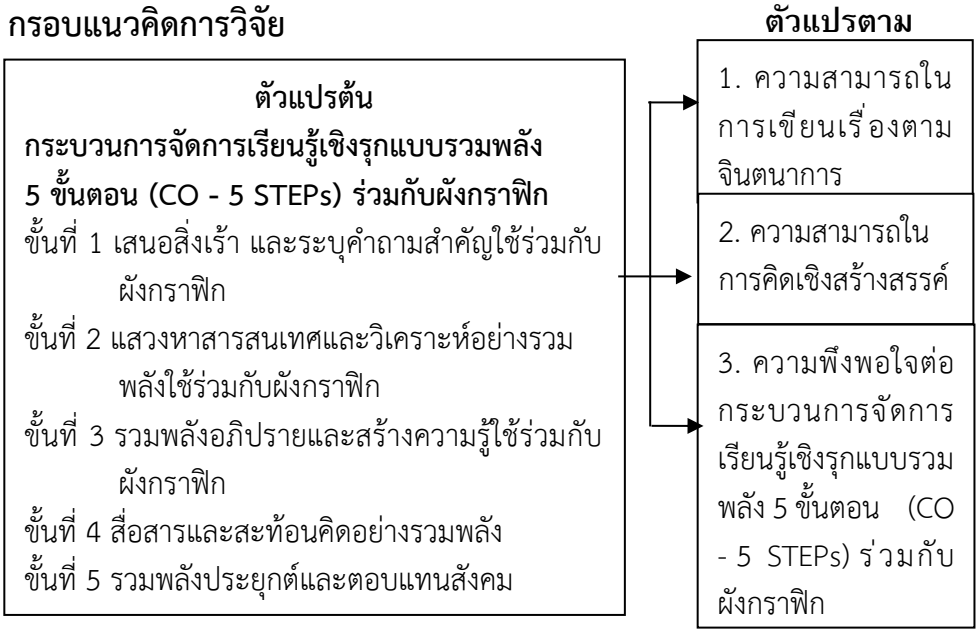
1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนมีความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ หลังใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก อยู่ในระดับมากขึ้นไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre - experimental Research) โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลัง (The one - group pretest - posttest design) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักเรียนโรงเรียนบ้านมะต้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 24 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านมะต้อง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้สำหรับพัฒนาการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก จำนวน 6 แผน ไม่รวมแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน รวม 12 ชั่วโมง ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า แต่ละแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (แผนที่ 1 $\bar{x}$ = 4.73, แผนที่ 2 $\bar{x}$ = 4.64, แผนที่ 3 $\bar{x}$ = 4.71, แผนที่ 4 $\bar{x}$ = 4.73, แผนที่ 5 $\bar{x}$ = 4.57 และแผนที่ 6 $\bar{x}$ = 4.59)

2.2 แบบวัดความสามารถการเขียนเรื่องตามจินตนาการ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ 30 คะแนน สำหรับทดสอบก่อนและหลังจัดการเรียนรู้ โดยข้อสอบก่อนเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 และข้อสอบหลังเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934

2.3 แบบวัดความสามารถการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 3 ข้อ 16 คะแนน สำหรับทดสอบก่อนและหลังจัดการเรียนรู้ โดยข้อสอบก่อนเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881 และข้อสอบหลังเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952

2.4 แบบวัดความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านมะต้อง จำนวน 9 คน ภายในระยะเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็นการทดสอบก่อนเรียน 1 คาบ การจัดการเรียนรู้ 12 คาบ และการทดสอบหลังเรียน 1 คาบ รวมทั้งสิ้น 14 ชั่วโมง โดยดำเนินการทดลองตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยได้ทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดทักษะการเขียนเรื่องตามจินตนาการ จำนวน 2 ข้อ 30 คะแนน และแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ 16 คะแนน ใช้เวลาในการทำข้อสอบ 1 ชั่วโมง แล้วตรวจให้คะแนน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง จัดการเรียนการสอนด้วยตนเองโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง

3.3 หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดทักษะการเขียนเรื่องตามจินตนาการ จำนวน 2 ข้อ 30 คะแนน และแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ 16 คะแนน ใช้เวลาในการทำข้อสอบ 1 ชั่วโมง แล้วตรวจให้คะแนน

3.4 นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้ และหลังการจัดการเรียนรู้มาเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

3.5 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน จำนวน 10 ข้อ ไปสอบถามนักเรียน และนำมาตรวจให้คะแนน นำผลคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีการใช้สถิติเพื่อหาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

4.1.1 นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นแปลความหมายเป็นรายด้าน ตามระดับคุณภาพกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการวัดผลสัมฤทธิ์ความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก

4.2.1 นำผลการทดสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนเรื่องตามจินตนาการและแบบทดสอบวัดการคิดเชิงสร้างสรรค์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำคะแนนทั้งหมด หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก ด้วยวิธีการทดสอบ Paired Sample Wilcoxon Signed-Rank Test ซึ่งเป็นสถิติแบบไม่อาศัยพารามิเตอร์ และวิเคราะห์ค่า effect size

4.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก

4.3.1 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มาตรวจเพื่อให้คะแนน

4.3.2 นำผลการวิเคราะห์จากประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มาเทียบกับเกณฑ์ ตามหลักการของ Likert ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการนำเสนอผลการวิจัย ทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก

ใช้สถิตินอนพาราเมตริก (Nonparametric Statistics) ทดสอบแบบ Paired Sample Wilcoxon Signed - Rank Test

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการ

การทดสอบ	n	$\bar{x}$	S.D.	W	Sig.
ก่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้	9	12.11	4.11	0.00	0.009*
หลังกระบวนการจัดการเรียนรู้	9	22.89	3.22		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการเรียนรู้ $\bar{x}$ = 12.11, S.D. = 4.11 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการเรียนรู้ $\bar{x}$ = 22.89, S.D. = 3.22 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์

การทดสอบ	n	$\bar{x}$	S.D.	W	Sig.
ก่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้	9	7.33	1.22	0.00	0.007*
หลังกระบวนการจัดการเรียนรู้	9	13.67	1.12		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มีคะแนนเฉลี่ย $\bar{x}$ = 7.33, S.D. = 1.22 และ $\bar{x}$ = 13.67, S.D. = 1.12 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ พบว่า หลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก				
1.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มแบบรวมพลัง	4.44	0.73	มาก
2.	กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถการเขียนเรื่องตามจินตนาการ	4.56	0.73	มากที่สุด
3.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบระเบียบ	4.67	0.50	มากที่สุด
4.	กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.00	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.42**	**0.67**	**มาก**
ด้านบรรยากาศในการเรียน				
5.	ครูคอยให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	4.78	0.44	มากที่สุด
6.	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.56	0.73	มากที่สุด
7.	บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้กระตุ้นให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ และมีอิสระในการคิด	4.67	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.67**	**0.56**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก				
8.	นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.44	0.73	มาก
9.	นักเรียนสามารถเขียนเรื่องตามจินตนาการได้และเกิดทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.67	0.50	มากที่สุด
10.	นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้	3.78	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.30**	**0.63**	**มาก**
รวม		**4.46**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการเรียน ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.62) และด้านสุดท้ายคือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.67)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลงานวิจัย ทั้งหมด 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย หลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผ่านการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยโครงสร้างการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ร่วมกับผังกราฟิก ได้แก่ ผังความคิด (A Mind Map/Mind Mapping) ผังลำดับขั้นตอน (A Sequential Map) และผังใยแมงมุม (A Spider

Map) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดระเบียบความคิด มองเห็นความเชื่อมโยงของเนื้อหา และสรุปความรู้ได้อย่างชัดเจน โดยพัฒนาทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 เสนอสิ่งเร้า และระบุคำถามสำคัญ ใช้ร่วมกับผังกราฟิก ขั้นที่ 2 แสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์อย่างรวมพลัง ใช้ร่วมกับผังกราฟิก ขั้นที่ 3 รวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ ใช้ร่วมกับผังกราฟิก ขั้นที่ 4 สื่อสารและสะท้อนคิดอย่างรวมพลัง และขั้นที่ 5 รวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม โดยแต่ละขั้นตอนสามารถช่วยให้เกิดความคิดที่หลากหลาย มองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองที่แตกต่าง มีการตั้งคำถาม และการเชื่อมโยงความคิดเพื่อนำไปสู่ผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า ประกอบกับเมื่อใช้รวมกับผังกราฟิกยังช่วยจัดระเบียบข้อมูลที่ผ่านการคิดให้เป็นระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น ดังที่ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข, 2563) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) เป็นแนวการสอนหนึ่งของการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งประยุกต์ความรู้ได้บนฐานวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นักเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมแบบทำงานกลุ่มรวมพลัง โดยทุกคนร่วมด้วยช่วยกัน เด็กเก่งช่วยเด็กที่เรียนช้ากว่า เด็กฉลาดกว่าช่วยเด็กฉลาดน้อย เพื่อให้มีความสุขในการเรียน นอกจากนี้ (ทิศนา แขมมณี, 2563) กล่าวถึงประโยชน์ของผังกราฟิกเอาไว้ว่า ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและเร็วขึ้น เนื้อหาที่นำมามีลักษณะที่ไม่เป็นระบบระเบียบ จะช่วยให้จัดข้อมูลเป็นระบบระเบียบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมชาย ทุนมาก, 2567) ที่พัฒนาความสามารถการเขียนเรียงความของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความยึดมั่นผูกพันกับการเรียนต่างกัน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO – 5 STEPs) ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถการเขียนเรียงความหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันท์ธิรา ขึ้นทันตา, 2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้สื่อประสมร่วมกับผังกราฟิก ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการนำกระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างอิสระ และมีความสามารถในการจัดระบบความคิดได้อย่างเป็นลำดับขั้น สามารถลำดับความสำคัญของเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งผู้เรียนยังสามารถถ่ายทอดเรื่องราวที่แปลกใหม่และ

สร้างสรรค์ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังงานวิจัยของ (กฤษณะ โต๊ะดำ, 2565) ที่ศึกษากระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5STEPs) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระเศรษฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยบางประการแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาการคำนวณสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนร่วมกับอินโฟกราฟิกส์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้งานวิจัยของ (น้ำฝน ใหม่วงค์ และวารีรัตน์ แก้วอุไร, 2568) ที่พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เพื่อส่งเสริมมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยบางประการแสดงให้เห็นว่า การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.62) สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ CO - 5 STEPs ร่วมกับผังกราฟิก เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเฉพาะระดับประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง สามารถอธิบายและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่คงทน นอกจากนี้การใช้ผังกราฟิกเข้ามาช่วยยังมีบทบาทในการช่วยจัดระบบความคิด ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงแนวคิดและถ่ายทอดออกมาเป็นงานเขียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับ (ทิศนา แขมมณี, 2557) ที่กล่าวถึงผังกราฟิกไว้ว่า เป็นผังที่แสดงความสัมพันธ์ของสาระหรือความคิดต่าง ๆ ให้เห็นเป็นโครงสร้างในภาพรวม โดยใช้เส้นคำ ระยะห่าง จากจุดศูนย์กลาง สี เครื่องหมาย รูปทรงเรขาคณิตและภาพ แสดงความหมายและความเชื่อมโยงของความคิดหรือสาระนั้น ๆ เช่นเดียวกับ (กฤษณะ โต๊ะดำ, 2565) ที่ศึกษากระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO-5STEPs) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระเศรษฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ (สาลิตา เชาวลิต, 2567) ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับการใช้สื่อประสม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาชีววิทยา 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิก สามารถพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งนักเรียนยังมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการเขียนและการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน

จากการสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อเสนอแนะใน 2 ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูผู้สอนควรพัฒนาทักษะด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และเพื่อให้สามารถแนะนำผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรใช้ผังกราฟิกเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบความคิดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางโครงเรื่องและถ่ายทอดความคิดได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว

1.3 ควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากครูและเพื่อนร่วมชั้น เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเขียนและปรับปรุงผลงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่าเดิมและให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถอ้างอิงไปใช้ในบริบทอื่นได้กว้างขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับผังกราฟิกในรายวิชาอื่น หรือระดับชั้นอื่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการสอนในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มชั่วโมงหรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่มากกว่าเดิม เพื่อให้สามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านการเขียนและการคิดสร้างสรรค์ได้หลากหลายรูปแบบมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

เกศินี จุฑาวิจิตร. (2552). การเขียนสร้างสรรค์ทางสื่อสิ่งพิมพ์: Idea ดี ๆ ไม่มีวันหมด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กฤษณะ โต๊ะดำ และคณะ. (2565). กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5STEPs) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระเศรษฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน พิชิต จันทร์กิ่งทอง (บ.ก.), รายงานสืบเนื่องจากการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 (น. 1947–1962). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชนกพร อังศุวิริยะ. (2560). พัฒนาการเขียนภาษาไทย.(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2557). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2563). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันท์ธิรา ขึ้นทันตา. (2565). การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยใช้สื่อประสมร่วมกับผังกราฟิก. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

น้ำฝน ใหม่วงค์ และวารีรัตน์ แก้วอุไร. (2568). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เพื่อส่งเสริมมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. Journal of Buddhist Education and Research (JBER), 11(4), 279-290.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, และพเยาว์ ยินดีสุข (2563). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาลิตา เชาวลิต. (2567). การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับการใช้สื่อประสม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาชีววิทยา 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. Journal of Education Burapha University, 36(1), 105.

สมชาย ทุนมาก. (2567). การพัฒนาความสามารถการเขียนเรียงความของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความยึดมั่นผูกพันกับการเรียนต่างกัน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO - 5 STEPs) ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่บูรณาการภูมิ

ปัญญาท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY TO PROMOTE TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY IN THE BUNG CHAN SANG NOK TA HUAI RAI NETWORK UNDER AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ศุภลักษณ์ โหมดม่วง[1] และ เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]

Supaluk Modmuang [1] and Dr.Methavee Chotchaipong[2]

[1-2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-2]Graduate School Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: supaluk599@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอน และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 110 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 11 คน และครู 99 คน ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อระหว่าง .44-.88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อระหว่าง .46-.85 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ และ 2) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมการสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบและโปร่งใสผ่าน Google Workspace for Education การพัฒนาช่องทางการสื่อสารสองทางผ่าน Microsoft Teams และการใช้ LINE Official Account เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้

* Received 5 May 2026; Revised 22 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอน

Abstract

This study aimed to 1) examine the current and desirable conditions of creative leadership of school administrators in the 21st century to promote teachers' digital competency, and 2) propose development guidelines. The sample consisted of 110 participants, including 11 school administrators and 99 teachers from the Bung Chan Sang Nok Ta Huai Rai network under the Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office. Key informants for interviews included 10 individuals selected through purposive sampling. The research instruments included questionnaires and a semi-structured interview. The questionnaires consisted of 60 items and demonstrated a content validity index (IOC) of 1.00 for all items. The current condition questionnaire had item discrimination values ranging from .44 to .88 and a reliability coefficient of .97, while the desirable condition questionnaire showed item discrimination values ranging from .46 to .85 with a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, priority needs index ranking, and content analysis.

The findings revealed that 1) the overall current condition was at a moderate level, while the desirable condition was at the highest level. The most critical need was enhancing internal communication efficiency to support teaching and learning. 2) The development guidelines included promoting systematic and transparent internal communication through Google Workspace for Education, developing two-way communication channels via Microsoft Teams, and utilizing LINE Official Account to strengthen collaboration in instructional management.

Keywords: Creative leadership; School administrators; Teachers' digital competency

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะดิจิทัลเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ โดยกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูของ Redecker and Punie (2017) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ซึ่งครอบคลุมทั้งการจัดการเรียนรู้ การใช้ทรัพยากรดิจิทัล และการประเมินผล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าครูจำนวนมากขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Ash and Persall (2000) เน้นการกระจายภาวะผู้นำ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในฐานะผู้นำร่วม จากสภาพปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดทักษะในการบริหารเชิงนวัตกรรม ขาดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและบริหารจัดการ และยังยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม ส่งผลให้การพัฒนาครูและการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษาไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในภาพรวมยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังพบปัญหาด้านบุคลากร เช่น การขาดแคลนกำลังคน ความไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2567)

ในบริบทของกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบปัญหาสำคัญ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ บุคลากรขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 151 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน และครูผู้สอน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน และครูผู้สอน 99 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 7 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารหรือปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2565–2567 คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .44–.88 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .46–.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระหว่างวันที่ 5–15 มีนาคม 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$)

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจัดลำดับความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ **รายด้านและโดยรวม**

n = 110

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		

1. ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ	3.53	.55	**มาก**	4.51	.48	**มากที่สุด**	.217	26
2. ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล	3.48	.50	**ปานกลาง**	4.58	.37	**มากที่สุด**	.240	24
3. ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้	3.51	.52	**มาก**	4.53	.46	**มากที่สุด**	.225	25
4. ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการประเมินผล	3.35	.49	**ปานกลาง**	4.73	.41	**มากที่สุด**	.259	17
5. ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน	3.55	.52	**มาก**	4.52	.58	**มากที่สุด**	.215	27
6. ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน	3.45	.54	**ปานกลาง**	4.59	.44	**มากที่สุด**	.248	22
7. ด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ	3.43	.51	**ปานกลาง**	4.61	.40	**มากที่สุด**	.256	19
8. ด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล	3.46	.54	**ปานกลาง**	4.62	.38	**มากที่สุด**	.251	21
9. ด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้	3.49	.46	**ปานกลาง**	4.60	.47	**มากที่สุด**	.241	23
10. ด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อส่งเสริมการประเมินผล	3.36	.51	**ปานกลาง**	4.74	.32	**มากที่สุด**	.291	9

11. ด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน	3.57	.51	**มาก**	4.52	.51	**มากที่สุด**	.210	29
12. ด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน	3.46	.52	**ปานกลาง**	4.63	.39	**มากที่สุด**	.253	20
13. ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ	3.35	.42	**ปานกลาง**	4.76	.31	**มากที่สุด**	.296	8
14. ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล	3.44	.47	**ปานกลาง**	4.65	.34	**มากที่สุด**	.260	16
15. ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้	3.59	.57	**มาก**	4.55	.38	**มากที่สุด**	.211	28
16. ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมการประเมินผล	3.38	.45	**ปานกลาง**	4.76	.33	**มากที่สุด**	.289	10
17. ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน	3.60	.61	**มาก**	4.54	.37	**มากที่สุด**	.207	30
18. ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน	3.42	.42	**ปานกลาง**	4.71	.32	**มากที่สุด**	.273	13

19. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ	3.43	.49	**ปานกลาง**	4.69	.35	**มากที่สุด**	.268	15
20. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล	3.40	.45	**ปานกลาง**	4.71	.31	**มากที่สุด**	.278	12
21. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้	3.29	.53	**ปานกลาง**	4.81	.32	**มากที่สุด**	.316	5
22. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมการประเมินผล	3.31	.53	**ปานกลาง**	4.79	.33	**มากที่สุด**	.309	6
23. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน	3.25	.58	**ปานกลาง**	4.85	.23	**มากที่สุด**	.330	3
24. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน	3.39	.47	**ปานกลาง**	4.73	.31	**มากที่สุด**	.283	11
25. ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ	3.44	.42	**ปานกลาง**	4.64	.33	**มากที่สุด**	.257	18
26. ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล	3.41	.48	**ปานกลาง**	4.68	.34	**มากที่สุด**	.271	14
27. ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้	3.13	.65	**ปานกลาง**	4.89	.23	**มากที่สุด**	.360	1

28. ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการประเมินผล	3.23	.55	**ปานกลาง**	4.86	.22	**มากที่สุด**	.335	2
29. ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน	3.29	.58	**ปานกลาง**	4.82	.25	**มากที่สุด**	.317	4
30. ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน	3.34	.58	**ปานกลาง**	4.79	.26	**มากที่สุด**	.303	7
รวม	**3.41**	**.12**	**ปานกลาง**	**4.68**	**.07**	**มากที่สุด**		

จากตารางที่ 1 พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับด้านที่ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล และ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับด้านที่ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการประเมินผล และด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เรียงลำดับ

ความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการประเมินผล และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน

และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและโปร่งใสผ่าน Google Workspace for Education เพื่อให้ครูเข้าถึงข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอนได้รวดเร็วและทั่วถึง 2. ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เช่น Microsoft Teams เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และ 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการสื่อสารภายในที่ไม่เป็นทางการแต่มีประสิทธิภาพ เช่น LINE Official Account เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับด้านที่ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล และด้านที่มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร และรูปแบบการบริหารที่ยังคงยึดติดกับแนวทางเดิม ทำให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมยังไม่เกิดผลอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร สนับสนุน และติดตามการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังไม่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การสื่อสารระหว่างครูกับผู้เรียนยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม

องค์กรด้านพลเมืองดิจิทัล และการส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ แก้วคำ (2564) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับด้านที่ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการประเมินผล และด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ยังไม่เข้มแข็ง หรือยังขาดกลไกในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ส่งผลให้บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญหรือยังไม่มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ปรีดาภรณ์ คงมั่น (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งพบว่า การติดตามและสนับสนุนการทำงานของครูอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการประเมินผล และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ แสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้แพลตฟอร์ม Google Workspace for Education ในการบริหารจัดการข้อมูล การใช้ Microsoft Teams เพื่อส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และการใช้เครื่องมือสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เช่น LINE Official Account เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือภายในองค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการทำงานเป็น

ทีมในรูปแบบ PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และยกระดับสมรรถนะดิจิทัลร่วมกันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถแปลงวิสัยทัศน์เชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ คงมั่น (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นแบบสัมภาษณ์ พบว่า 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและโปร่งใสผ่าน Google Workspace for Education เพื่อให้ครูเข้าถึงข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอนได้รวดเร็วและทั่วถึง 2. ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เช่น Microsoft Teams เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และ 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการสื่อสารภายในที่ไม่เป็นทางการแต่มีประสิทธิภาพ เช่น LINE Official Account เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤภัค สันป่าแก้ว (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูในการจัดการเรียนรู้ในยุค AI ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับการมีประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ ไว้ว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลภายในสถานศึกษาให้รวดเร็วและเข้าถึงได้ทุกระดับ สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบเปิดที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการสอน ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือ AI เพื่อสนับสนุนการสื่อสารเชิงวิชาชีพระหว่างครูและผู้บริหาร และกำหนดแนวทางการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้การถ่ายทอดนโยบายและการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการ

สื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและโปร่งใสผ่าน Google Workspace for Education เพื่อให้ครูเข้าถึงข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอนได้รวดเร็วและทั่วถึง 2. ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เช่น Microsoft Teams เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และ 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการสื่อสารภายในที่ไม่เป็นทางการแต่มีประสิทธิภาพ เช่น LINE Official Account เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ ดังภาพที่ 2



สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายบุ่งชาญสร้างนกทาห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ** พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) **การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้** ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Google Workspace for Education 2) **การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการประเมินผล** ควรพัฒนาระบบรายงานและติดตามผลการประเมินโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Looker Studio เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันสมัย และนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) **การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน** ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องความสำเร็จ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างแรงจูงใจ เช่น Google Classroom และ ClassDojo

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับสมรรถนะครูและคุณภาพผู้เรียน

1.2 ควรส่งเสริมเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

1.3 ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยใช้ข้อมูลดิจิทัลเป็นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกของครูต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนการเรียนรู้ผ่าน PLC อย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรพัฒนาระบบการสื่อสารและการใช้ทรัพยากรดิจิทัลภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการประสานงาน ติดตาม และแลกเปลี่ยนข้อมูล

2.3 ควรสร้างระบบการยกย่อง ให้รางวัล และสะท้อนผลการปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะดิจิทัลของครู

3.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงสาเหตุหรือวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังเครือข่ายหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

นฤภัค สันป่าแก้ว. (2566). แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูในการจัดการเรียนรู้ในยุค AI. วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี. 1(2), 44-50.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ปรีดาภรณ์ คงมั่น. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 77–91.

มนัสนันท์ แก้วคำ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(2), 90–104.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2567). แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2567). แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู. พริกหวานกราฟิค.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Ash, R. L., & Persall, M. (2000). The principal as chief learning officer: Developing teacher leaders. NASSP Bulletin, 84(616), 15-22.

Krejcie and Morgan. (1970). Determining sample size far research activities. Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Redecker, C., & Punie, Y. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Retrieved from: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC107466.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*

AN ANALYSIS OF INSPIRATIONAL LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สิณีณาฏ เจดีย์[1] และ กรรณิกา ไวโสภา[2]
Sineenat Jedee[1] and Kunnika Vaisopha[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
[1]-2Mahamakut Buddhist University, Thailand
Corresponding Author's Email: sineenat.jed@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 345 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิเป็นรายขนาดของโรงเรียนและนำมาสุ่มอย่างง่ายเลือกกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.802 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การคิดเชิงบวก 4) ความกระตือรือร้น และ5) การมีเป้าหมายชัดเจน **และ** 2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคลองพิจารณาค่า

* Received 2 May 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 12 July 2026

p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.089 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.24 SRMR เท่ากับ 0.02 RMSEA เท่ากับ 0.027 NFI เท่ากับ 0.986 NNFI เท่ากับ 0.994 CFI เท่ากับ 0.997

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ

Abstract

This research aimed to 1) investigate the components and variables of inspirational leadership among school administrators, and 2) validate the goodness-of-fit between the developed inspirational leadership model and empirical data within the Loei Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 345 administrators and teachers from the 2025 academic year, selected through stratified random sampling based on school size followed by simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.802. Data were analyzed using frequency, mean, standard deviation, and Confirmatory Factor Analysis (CFA) to verify the measurement model's consistency.

The research result were as follows:1) Components of school administrators' Inspirational leadership under Loei primary education service area office 1, comprises five components are Visionary, Credibility, Positive thinking, Enthusiasm and Goal clarity. And 2) The adjusted second-order confirmatory model of inspirational leadership components of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 is consistent with empirical data. It was found that all indices passed the good fit assessment criteria. The results of the fit index examination showed a p-value (of χ^2) of 0.089, a Chi-square/df of 1.24, an SRMR of 0.02, an RMSEA of 0.027**,** an NFI of 0.986, an NNFI of 0.994, and a CFI of 0.997.

Keywords: Factor Analysis, Inspirational Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ พลวัตทางสังคม และการแข่งขันเชิงนวัตกรรม ได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อระบบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะการศึกษาขั้น

พื้นฐานซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สถานศึกษาจึงมิได้มีบทบาทเพียงในการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากแต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การปรับตัว การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้บริบทดังกล่าว “ผู้บริหารสถานศึกษา” จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) และ Bass (1990) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคใหม่มิได้จำกัดอยู่เพียงการใช้อำนาจในการบริหาร แต่เป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลเชิงคุณค่า เพื่อยกระดับแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และจิตสำนึกร่วมของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) จึงได้รับความสนใจในฐานะองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มุ่งกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างพลังเชิงบวก การเสริมสร้างความเชื่อมั่น และการปลูกฝังค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ความผูกพัน และความพร้อมในการปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ตามบทบาทปกติ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว (Avolio & Bass, 1995; Kouzes & Posner, 2002) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Faten (2023) ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ขณะที่ Tichy และ Devanna (1990) อธิบายว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจจึงมิใช่เพียงคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหาร แต่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า แม้จะมีการศึกษาภาวะผู้นำในหลายมิติ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำดิจิทัล แต่การศึกษาที่มุ่งตรวจสอบ “โครงสร้างองค์ประกอบเชิงประจักษ์” ของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-order Confirmatory Factor

Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลได้อย่างเป็นระบบ งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่าการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงทฤษฎีให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งผลให้ยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับโครงสร้างภายในของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งขาดเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับใช้ในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านภูมิศาสตร์ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งอาจส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างจากบริบทอื่น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

จากความสำคัญของปัญหาและช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาไทย และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ รวมถึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา และการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้สามารถรองรับความท้าทายในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,320 คน ปีการศึกษา 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตามแนวคิดของ Schumacker และ Lomax (1996) Hair และคณะ(1998) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thump) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนของตัวแปร ซึ่งมีจำนวนตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร และจำนวนตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร รวมเป็น 23 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยใช้ 1 ต่อ 15 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 345 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Comrey และ Lee (1992) อยู่ในระดับดี และมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ 3) การคิดเชิงบวก 4) ความกระตือรือร้น และ5) การมีเป้าหมายชัดเจน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2.2 ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการ สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.4 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไป ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

2.2.6 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาขอคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อ คำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามหลักเกณฑ์การประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) เป็นลำดับต่อไป

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจาก ผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จากของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่า 0.802 เป็นไปตามเกณฑ์

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์ โดยชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และขอความยินยอมก่อนที่จะตอบแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ และนำข้อมูลที่รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงถึงลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของผู้ตอบโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูล ของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถดูค่าที่ Outlier โดยตรวจสอบที่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ซึ่งสามารถแสดงว่าการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ

4.3 ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยที่ใช้สร้างตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปร และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น การวิเคราะห์จึงแยกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos &Siguaw, 2000)

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2- test	ไม่มีนัยสำคัญ (p < 0.05)
χ^2/df	< 2 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 - 0.08 สอดคล้องกลมกลืน พอใช้ได้
SRMR (Standardized Root	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี < 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์ประกอบความน่าเชื่อถือ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความสามารถ และ4) ความจริงใจ องค์ประกอบการคิดเชิงบวก มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) เชื่อมั่นในตนเอง และ3) ควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบความกระตือรือร้น มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง 2) มีความอยากรู้อยากเห็น

3) ทัศนคติเชิงบวก และ4) รักในสิ่งที่ทำ และองค์ประกอบการมีเป้าหมายชัดเจน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 2) การกำหนดเป้าหมาย และ3) การรู้จักตนเอง

2. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงปกติ และมีค่าความเบ้ความโด่งที่เป็นไปตามเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.เลย1

ตัวแปร	องค์ประกอบ และตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์		**4.33**	**0.569**	**-0.790**	**0.531**
ตัวแปรที่ 1	**การสร้างวิสัยทัศน์**	4.34	0.64	-0.893	0.744
ตัวแปรที่ 2	**การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์**	4.33	0.422	-0.545	0.183
ตัวแปรที่ 3	**การเผยแพร่วิสัยทัศน์**	4.33	0.645	-0.932	0.667
องค์ประกอบที่ 2 ความน่าเชื่อถือ		**4.26**	**0.555**	**-0.552**	**-0.025**
ตัวแปรที่ 1	**ความซื่อสัตย์**	4.33	0.526	-0.649	-0.345
ตัวแปรที่ 2	**ความไว้วางใจ**	4.22	0.562	-0.575	-0.376
ตัวแปรที่ 3	**ความสามารถ**	4.26	0.547	-0.492	0.596
ตัวแปรที่ 4	**ความจริงใจ**	4.24	0.586	-0.49	0.025
องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงบวก		**4.20**	**0.572**	**-0.573**	**0.373**
ตัวแปรที่ 1	**การมองโลกในแง่ดี**	4.21	0.598	-0.596	0.337
ตัวแปรที่ 2	**เชื่อมั่นในตนเอง**	4.25	0.492	-0.671	0.654
ตัวแปรที่ 3	**ควบคุมอารมณ์**	4.15	0.627	-0.453	0.129
องค์ประกอบที่ 4 ความกระตือรือร้น		**4.17**	**0.537**	**-0.498**	**0.671**
ตัวแปรที่ 1	**มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง**	4.12	0.567	-0.747	2.162
ตัวแปรที่ 2	**มีความอยากรู้อยากเห็น**	4.20	0.557	-0.345	-0.039
ตัวแปรที่ 3	**ทัศนคติเชิงบวก**	4.18	0.516	-0.519	0.589
ตัวแปรที่ 4	**รักในสิ่งที่ทำ**	4.18	0.51	-0.381	-0.028
องค์ประกอบที่ 5 การมีเป้าหมายชัดเจน		**4.12**	**0.520**	**0.477**	**0.743**
ตัวแปรที่ 1	**ให้ข้อมูลป้อนกลับ**	4.11	0.552	-0.691	1.340
ตัวแปรที่ 2	**การกำหนดเป้าหมาย**	4.15	0.474	-0.492	0.699
ตัวแปรที่ 3	**การรู้จักตนเอง**	4.11	0.535	-0.250	0.190

3. ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .426 - .858 โดยค่า

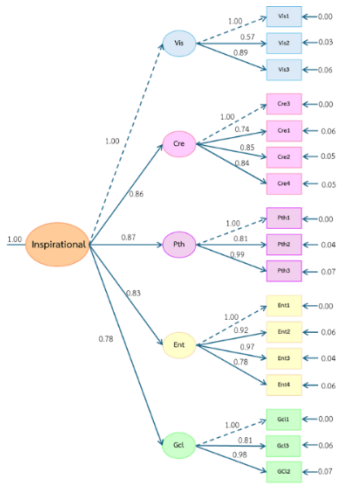
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง Gcl1 (ให้ข้อมูลป้อนกลับ) และ Ent3 (ทัศนคติเชิงบวก)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

	Vis1	Vis2	Vis3	Cre1	Cre2	Cre3	Cre4	Pth1	Pth2	Pth3	Ent1	Ent2	Ent3	Ent4	Gcl1	Gcl2	Gcl3
Vis1	1																
Vis2	.741**	1															
Vis3	.628**	.558**	1														
Cre1	.565**	.624**	.536**	1													
Cre2	.557**	.592**	.472**	.426**	1												
Cre3	.844**	.667**	.616**	.490**	.700**	1											
Cre4	.520**	.477**	.729**	.522**	.636**	.653**	1										
Pth1	.646**	.516**	.569**	.466**	.531**	.655**	.507**	1									
Pth2	.710**	.634**	.558**	.479**	.584**	.688**	.511**	.755**	1								
Pth3	.489**	.440**	.519**	.427**	.695**	.599**	.610**	.585**	.581**	1							
Ent1	.625**	.534**	.558**	.513**	.426**	.611**	.520**	.620**	.575**	.593**	1						
Ent2	.605**	.533**	.548**	.763**	.598**	.571**	.582**	.519**	.557**	.538**	.577**	1					
Ent3	.732**	.603**	.615**	.581**	.447**	.667**	.573**	.619**	.607**	.609**	.848**	.603**	1				
Ent4	.504**	.638**	.486**	.452**	.542**	.570**	.554**	.497**	.499**	.454**	.584**	.522**	.493**	1			
Gcl1	.588**	.479**	.561**	.515**	.427**	.563**	.531**	.577**	.518**	.572**	.825**	.587**	.858**	.618**	1		
Gcl2	.533**	.559**	.553**	.427**	.444*	.521**	.418**	.522**	.544**	.539**	.578**	.475**	.627**	.432**	.559**	1	
Gcl3	.609**	.516**	.555**	.461**	.613**	.643**	.600**	.596**	.596**	.690**	.519**	.567**	.583**	.516**	.535**	.605**	1

**.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. ผลการตรวจสอบโมเดลความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านการคิดเชิงบวก ด้านความกระตือรือร้น และด้านการมีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-Square= 80.80, df= 65, P-value= 0.089, RMSEA= 0.027

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคลองพิจารณาค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.089 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.24 SRMR เท่ากับ 0.02 RMSEA เท่ากับ 0.027 NFI เท่ากับ 0.986 NNFI เท่ากับ 0.994 CFI เท่ากับ 0.997

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำเสนอ ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่มีระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์เป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยทำให้บุคลากรสามารถมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน เกิดความเข้าใจตรงกัน และร่วมมือกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Braun (1991) ที่อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบันควบคู่กับการมองภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการ ขณะที่ Willmore (2002) เห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ Tichy และ Devanna (1990) เสนอว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยเริ่มจากการตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และการทำให้แนวคิดดังกล่าวกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการมีส่วนร่วม ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยของ สุพรรณี ปุณาวัง (2562) เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจควรเริ่มจากการกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน และผลักดันให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวได้ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value เท่ากับ 0.089 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.24 SRMR เท่ากับ 0.02 RMSEA เท่ากับ 0.027 NFI เท่ากับ 0.986 NNFI เท่ากับ 0.994 CFI เท่ากับ 0.997 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ดังนี้

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สะท้อนให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลข้อมูลจากบริบทต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้ว ผู้บริหารจะต้องสามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติผ่านนโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ May (2014) ที่กล่าวว่าการแสดงวิสัยทัศน์เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะช่วยทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์กร เปิดมุมมองใหม่ๆ และรักษาความต่อเนื่องของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ Faten F. Safi (2023) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ มักเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน ใช้การสื่อสารเชิงบวกในการสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ของครู เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ ภูจอมจิตร (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaccaro และ

Banks (2004) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการกำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจน มีการสื่อสารให้ผู้อื่นมองเห็นความสำเร็จร่วมกัน และสามารถสร้างความไว้วางใจผ่านการให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างความร่วมมือ และการผลักดันให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์ประกอบความน่าเชื่อถือ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความสามารถ และ4) ความจริงใจ องค์ประกอบการคิดเชิงบวก มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) เชื่อมั่นในตนเอง และ3) ควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบความกระตือรือร้น มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง 2) มีความอยากรู้อยากเห็น 3) ทัศนคติเชิงบวก และ4) รักในสิ่งที่ทำ และองค์ประกอบการมีเป้าหมายชัดเจน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 2) การกำหนดเป้าหมาย และ3) การรู้จักตนเอง
ดังที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 17 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความน่าเชื่อถือ (3) การคิดเชิงบวก (4) ความกระตือรือร้น และ (5) การมีเป้าหมายชัดเจน โดยแต่ละด้านมี 3 – 4 องค์ประกอบย่อย และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 80.80, df = 65, ไม่มีนัยสำคัญ) และมีความเหมาะสมในระดับดี (RMSEA = 0.027, CFI = 0.997) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ครู และผู้บริหาร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ การคิดเชิงบวก ความกระตือรือร้น และการมีเป้าหมายชัดเจน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไปกำหนดเป็นเป้าหมาย หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์การ 1.2 จากผลการวิจัย องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์นั้น มีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีให้แก่องค์การ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา 1.3 ควรมีการนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้เป็นเครื่องมือมาตรฐานในการวัดระดับภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถจะนำไปเป็นประโยชน์ต่อการจัดระบบการบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 การศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป ควรปรับเปลี่ยนขอบเขตการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้นในการวิจัย 2.2 การศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อที่จะได้สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้หรือตัวแปรขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นประโยชน์กับระบบการศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,36(2),45–56.

วัลลภ ภูจอมจิตร และคณะ. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8(2), 541–555.

สุพรรณี ปุณาวัง. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. Leadership Quarterly, 6(2), 199–218.

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

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

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). Introducing LISREL: A guide for the uninitiated. London: SAGE Publications.

Faten, F. S. (2023). Inspirational leadership of school principals and ways to enhance it: A case study. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 28(2), 12–21.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Education.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). The Leadership Challenge (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). A beginner’s guide to structural equation modeling. Lawrence Erlbaum Associates.

Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1990). The Transformational Leader: The Key to global competitiveness. Wiley.

Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leadership, vision, and organizational effectiveness. Transformational and charismatic leadership: The road ahead (pp. 315–343). Lawrence Erlbaum Associates.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ยามีละ อีแต[1] (ไทย) และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี[2]

Yameelah E-tae[1] and Sajanun Keawwongsri[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[1-2]Hat Yai University, Thailand

Corresponding Author's Email: yameela117@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, SD = 0.21) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.53, SD =0.22) 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ข้อเสนอแนะจากครูผู้สอนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ

* Received 4 May 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 12 July 2026

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of academic administration of school administrators, 2) compare the academic administration of school administrators classified by age, work experience, and school size, and 3) study recommendations regarding the academic administration of school administrators. This research was a survey research. The sample group consisted of 341 teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, obtained by using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire with the reliability value of 0.979. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, one-way analysis of variance, and Scheffé's pairwise comparison method.

The research findings revealed that: 1) the overall academic administration of school administrators was at a high level ($\bar{x}$ = 4.50, SD = 0.21). The aspect with the highest mean was the development of internal quality assurance systems and educational standards ($\bar{x}$ = 4.53, SD = 0.22). 2) The comparison of academic administration of school administrators classified by age and work experience showed statistically significant differences at the .05 level overall, indicating that age and work experience were related to the level of academic administration of school administrators. 3) Recommendations from teachers indicated that school administrators should focus on friendly supervision, promote teachers' participation in curriculum development and learner-centered learning management, as well as support the use of technology media and research for continuous educational quality development.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Primary Education

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักด้านการจัดการศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ภายใต้วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ที่มุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั่วถึง และเกิดประสิทธิผล โดยเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ลดภาระงานครู และพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการนับเป็นภารกิจหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันยังคงเผชิญข้อจำกัดในหลายมิติ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการนิเทศการศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานที่สะท้อนแนวโน้มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลง โดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติ เช่น NT และ O-NET ที่ยังอยู่ในระดับต้องพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567) นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการที่ขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ยังพบปัญหาเชิงโครงสร้างและการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา การบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์และความเข้าใจในระบบงานวิชาการและระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการโยกย้ายครูผู้สอนบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง และกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567) แม้ว่าจะมีการศึกษาการบริหารงานวิชาการในบริบทต่าง ๆ มาแล้ว แต่ยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับการดำเนินงานและเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในบริบทพื้นที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,225 คน จาก 193 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวน 341 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) จำนวน 38 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ การนิเทศการศึกษา การพัฒนา

หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนา การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

2. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา และความครอบคลุมของข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและตรวจสอบรายชื่อสถานศึกษาเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล และไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่านระบบการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ และกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายใน 30 วัน

5. ติดตามการตอบกลับของแบบสอบถาม และประสานสถานศึกษาที่ยังไม่ตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method)

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และจัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสรุปและอภิปรายผลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ด้านการนิเทศการศึกษา	4.44	0.25	มาก
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.52	0.24	มากที่สุด
3.ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.51	0.23	มากที่สุด
4.ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.50	0.28	มาก
5.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.47	0.27	มาก
6.ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.51	0.26	มากที่สุด
7.ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.53	0.22	มากที่สุด
รวม	**4.50**	**0.21**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.21) และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.53) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.52) และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.51) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามอายุ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี (n=98)		36 - 50 ปี (n=196)		51 ปีขึ้นไป (n=47)	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.40	0.26	4.48	0.24	4.41	0.18
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.47	0.02	4.55	0.01	4.50	0.20
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.49	0.26	4.53	0.24	4.52	0.18
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.46	0.30	4.51	0.27	4.50	0.29
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.42	0.03	4.50	0.26	4.48	0.24
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.46	0.30	4.52	.25	4.54	0.19
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.47	0.25	4.55	0.23	4.52	0.18
รวม	**4.45**	**0.24**	**4.52**	**0.21**	**4.50**	**0.18**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มอายุ 36–50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.21) รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.18) และกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.24)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มอายุ 36–50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ

มาตรฐานการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.55) ขณะที่กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงในด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{x}$ = 4.54) และกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงในด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.49) โดยสรุปแต่ละช่วงอายุมีจุดเด่นแตกต่างกันในแต่ละด้านของการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n=118)		5 - 10 ปี (n=125)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=98)	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.42	0.27	4.44	0.22	4.48	0.22
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.49	0.25	4.50	0.24	4.58	0.21
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.51	0.25	4.49	0.24	4.55	0.22
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.46	0.22	4.49	0.26	4.54	0.29
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.43	0.28	4.45	0.28	4.55	0.24
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.48	0.27	4.44	0.27	4.57	0.23
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.51	0.23	4.49	0.25	4.58	0.21
ภาพรวม	**4.47**	**0.22**	**4.48**	**0.22**	**4.55**	**0.20**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.22) และกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.22)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงในเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.58) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{x}$ = 4.57) ขณะที่กลุ่มประสบการณ์ 5–10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยมีค่าค่อนข้างสูงในด้านการจัดการเรียนการสอน

และด้านการพัฒนาหลักสูตร สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อระดับการบริหารงานวิชาการที่สูงขึ้นในหลายด้าน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ขนาดเล็ก (n=86)		ขนาดกลาง (n=168)		ขนาดใหญ่ (n=87)	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.41	0.26	4.46	0.26	4.43	0.15
2.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.50	0.25	4.51	0.27	4.55	0.12
3.	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.51	0.20	4.51	0.29	4.53	0.14
4.	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.50	0.21	4.48	0.34	4.54	0.21
5.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.47	0.23	4.45	0.33	4.52	0.18
6.	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.51	0.21	4.49	0.32	4.54	0.16
7.	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.51	0.17	4.52	0.29	4.55	0.15
ภาพรวม		**4.49**	**0.19**	**4.50**	**0.26**	**4.53**	**0.10**

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกขนาด โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 4.53, S.D. = 0.10) รองลงมาคือ ขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.26) และขนาดเล็ก ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.19) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษามีแนวโน้มสัมพันธ์กับระดับการบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารสูงกว่าเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกขนาดสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงในทุกขนาดสถานศึกษา ขณะที่ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อยในทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีความใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในทุกขนาดสถานศึกษา

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

1. ด้านการนิเทศการศึกษา ควรเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีความต่อเนื่องและมีส่วนร่วม พร้อมนำผลไปปรับปรุงการสอน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องบริบทผู้เรียนและชุมชน

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน ใช้วิธีการสอนหลากหลาย และส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ พัฒนาทักษะดิจิทัลครู และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและนำผลวิจัยไปใช้พัฒนา พร้อมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานตรวจสอบได้

7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วม พัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน กำหนดนโยบาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ทำให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจหลักด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนถึงการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการนิเทศ ติดตาม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณพรรษกรณ์ ชัยพรม (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร พบว่า การบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการวางแผนงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ตลอดจนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารวิชาการที่เข้มแข็งในด้านเหล่านี้ย่อมส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ด้านการนิเทศการศึกษาและการใช้สื่อเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมการพัฒนาครูและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ แม้จะมีข้อจำกัดบางประการ แต่ยังคงดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา ทิพย์กองลาศ (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกันมีแนวโน้มของการบริหารงานด้านนี้ที่สอดคล้องกัน ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยผู้บริหารสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนและการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของครูที่ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านนี้ยังไม่บรรลุระดับสูงสุดเท่าที่ควร

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากช่วงวัยและประสบการณ์ส่งผลต่อมุมมอง ทัศนคติ และความคาดหวังในการทำงาน โดยครูที่มีอายุมากหรือมีประสบการณ์สูงมักมีความเข้าใจระบบงานเชิงลึกและมีเกณฑ์ประเมินที่เข้มข้น ขณะที่ครูอายุน้อยหรือประสบการณ์น้อยมักให้ความสำคัญกับการได้รับการสนับสนุนและการพัฒนา จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญยัง สุจริต (2567) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภาระงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารไม่ว่าจะมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันเพียงใด จำเป็นต้องยึดมาตรฐานและบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลของครู เช่น อายุและประสบการณ์ มีผลต่อการรับรู้และประเมินการบริหารงานวิชาการในมิติที่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการอยู่ภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน ทำให้การดำเนินงานของผู้บริหารมีแนวทางใกล้เคียงกันในทุกขนาดสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีการรับรู้และประเมินผลการบริหารงานในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มารีหยาม ยีหวังกอง (2568) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกันในทุกขนาดสถานศึกษา ทั้งด้านการมอบหมายงาน การติดตาม และการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากครูผู้สอน พบว่า ประเด็นสำคัญที่ได้รับการเสนอแนะสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาระบบการนิเทศให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เน้นความสำคัญของการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ในด้านการพัฒนาระบบการนิเทศและการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ กสิผล (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบว่า การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการกำกับติดตามและเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศที่มีคุณภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านการจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หัสภูมิ รักดี (2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล พบว่า ผู้บริหารที่มีการวางแผนการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจแก่ครูผู้สอน และส่งเสริมให้ครูนำสื่อไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการผลิตสื่อที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่



สรุปองค์ความรู้ใหม่สู่ **Integrated Academic Quality Management Model** ประกอบด้วย **3** มิติหลัก ได้แก่

1. **Standard-Driven Leadership** ผู้บริหารทำหน้าที่กำหนดมาตรฐาน ใช้ระบบประกันคุณภาพเป็นแกนกลางเชื่อมโยงงานวิชาการให้มีทิศทางเดียวกัน โปร่งใส และวัดผลได้

2. **Leveraging Diversity** การบริหารที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการผสานศักยภาพครูต่างช่วงวัย โดยรวมความเชี่ยวชาญของครูอาวุโสกับทักษะเทคโนโลยีและความคล่องตัวของครูรุ่นใหม่

3. **Classroom as a Lab** การนิเทศเชิงสร้างสรรค์ เน้นความไว้วางใจและการวิจัยในชั้นเรียน เปลี่ยนห้องเรียนเป็นพื้นที่พัฒนานวัตกรรมและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่เน้นมาตรฐานและคุณภาพเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การนิเทศการศึกษาให้มีความต่อเนื่องและมีส่วนร่วมมากขึ้น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดผลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรนำความแตกต่างดังกล่าวมาใช้ให้เกิด

ประโยชน์ โดยส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างครูต่างช่วงวัย เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพร่วมกัน ขณะที่ขนาดของสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็น แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการในทุกบริบท

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัยและการใช้สื่อดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ณพรรษกรณ์ ชัยพรม. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เบญจวรรณ กสิผล. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญยัง สุจริต. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มารีหยาม ยีหวังกอง. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

หัสภูมิ รักดี. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2567. สงขลา: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สงขลา: กลุ่มนโยบายและแผน.

สุชาดา ทิพย์กองลาศ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

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

คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*

PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR EFFECTIVENESS IN TEACHER PERFORMANCE, PRA CHIM NON-KHUN INTEGRATED EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT NETWORK SCHOOLS UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นิภาพร ชัยชาญ[1] และ เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]

Nipaporn Chaichan[1] and Methavee Chotchaipong[2]

[1-2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-2]Graduate School Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nina-2521@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 155 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 139 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อระหว่าง .501-.905 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 5 May 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 12 July 2026

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรผ่าน Mentoring System (ระบบพี่เลี้ยง) ควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น Microsoft Teams เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the professional characteristics of school administrators in relation to the effectiveness of teachers' performance, and 2) explore recommendations for developing such professional characteristics to enhance teachers' performance effectiveness. The sample consisted of 155 participants, including 16 school administrators and 139 teachers from schools under the Pra Chim Non-Khun Integrated Education Quality Development Network, affiliated with the Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 1. The sample was selected using stratified random sampling based on proportional allocation, followed by simple random sampling. The research instrument was a 24-item questionnaire with a content validity index (IOC) of 1.00 for all items. The item discrimination values ranged from .501 to .905, and the reliability coefficient was .96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the professional characteristics of school administrators for enhancing teachers' performance effectiveness were overall at a high level; and 2) recommendations for development emphasized that administrators should strengthen interpersonal relationships within the organization through a mentoring system, alongside the integration of modern

digital tools such as Microsoft Teams to facilitate continuous consultation, knowledge sharing, and communication among teachers in both formal and informal contexts. Such approaches contribute to fostering positive organizational relationships, reducing workplace stress, and improving teachers' performance effectiveness in a concrete and sustainable manner.

Keywords: Professional characteristics of school administrators, teachers' performance effectiveness

บทนำ

การศึกษาเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าและสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม การเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ออกแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีความรู้และทักษะพื้นฐาน พร้อมมีเจตคติที่เหมาะสมต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่กำหนดทิศทางความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลในการกำกับดูแล มอบหมายงาน และผลักดันให้ทุกภารกิจดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพทั้งด้านการบริหารและด้านวิชาการอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านการศึกษาตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีการจัดการศึกษาในทุกระดับล้วนมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้เป็นเลิศทางวิชาการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2565)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา โดยต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งทั้งสามด้านล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ในขณะเดียวกัน คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล โดย Johannsen (2015) ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านทักษะการบริหารจัดการ ซึ่งต้องทำงานอย่างบูรณาการ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะสามารถกำหนดทิศทาง พัฒนาศักยภาพครู สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์บริบทของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่ายังมีข้อจำกัดด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและระบบการบริหารจัดการที่ยังไม่เข้มแข็ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังต่ำกว่ามาตรฐานระดับประเทศ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติผ่านการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ถือเป็นกลไกสำคัญที่ใช้แสดงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่ในปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีผลการทดสอบ O-NET โดยรวมยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.87 วิทยาศาสตร์ร้อยละ 36.42 และภาษาไทยร้อยละ 32.56 ซึ่งยังไม่ถึงเกณฑ์ร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2568) จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้ภาวะผู้นำมืออาชีพแบบบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรมาตรฐานสากล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในบริบทดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและครูอย่างเป็นระบบอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

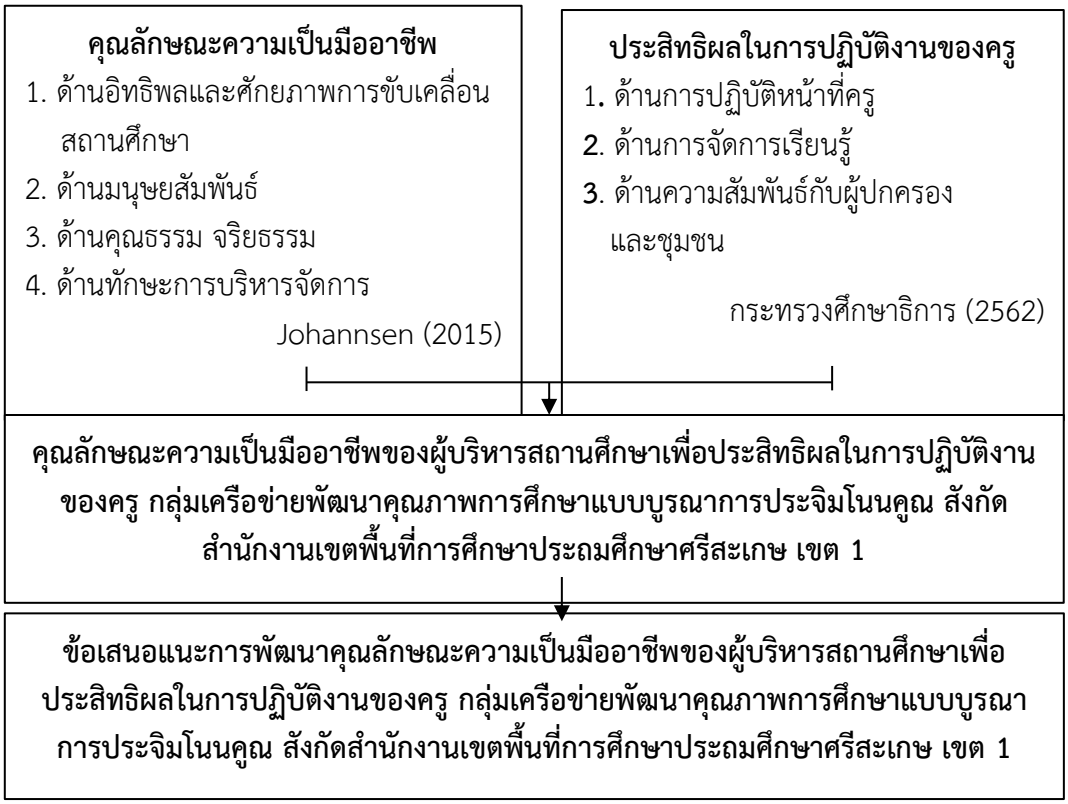
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพตามแนวคิดของ Johannsen (2015) ที่กำหนดคุณลักษะของผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษา 2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 4. ด้านทักษะการบริหารจัดการ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย และศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและข้อบังคับคุรุสภา ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กำหนดไว้ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยบูรณาการตัวแปรระหว่างคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 16 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 260 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 16 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 155 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 139 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อระหว่าง .501-.905 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าวและแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเองและรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าวและแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้วยตนเองและรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ได้รับแบบสอบสอบกลับคืนมา จำนวน 155 ฉบับ และทำการคัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะที่มีความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็นกรณีโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 155

ด้านที่	**คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู**	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับการปฏิบัติ**	**อันดับที่**
1.	ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.43	.487	มาก	8
2.	ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.39	.453	มาก	11
3.	ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.52	.475	มากที่สุด	2
4.	ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.36	.489	มาก	12
5.	ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.47	.491	มาก	7
6.	ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.50	.419	มาก	3
7.	ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.48	.379	มาก	5
8.	ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.42	.413	มาก	9
9.	ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.55	.471	มากที่สุด	1
10.	ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.47	.429	มาก	6
11.	ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.49	.483	มาก	4
12.	ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.40	.443	มาก	10
	รวม	**4.46**	**.384**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการ

ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 2. ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 2. ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู 4. ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู 5. ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 6. ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู 7. ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 8. ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 9. ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 10. ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู

และข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรผ่าน Mentoring System (ระบบพี่เลี้ยง) ควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น Microsoft Teams เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้านแรกที่ควรพัฒนาเร่งด่วน ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสาม คือ ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และภาระงานของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบหลายภารกิจพร้อมกัน ส่งผลให้การพัฒนาคุณลักษณะเชิงลึกบางด้านยังไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน

ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการขับเคลื่อนประสิทธิผลของครู สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับแรก คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังขาดกลไกในการสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพอย่างเป็นระบบ และมีข้อจำกัดในการให้การดูแลครูอย่างใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร และด้าน ทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเช่นกัน อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของชุมชนยังไม่เข้มแข็งและขาดช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ แก้วมณี (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจของครู และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรผ่าน Mentoring System (ระบบพี่เลี้ยง) ควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น Microsoft Teams เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีระบบสนับสนุนทางวิชาชีพที่ชัดเจนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย นาคทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่ามีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรผ่าน Mentoring System (ระบบพี่เลี้ยง) ควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น Microsoft Teams เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดย นิภาพร ชัยชาญ (2569)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า

คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้านแรกที่ควรพัฒนาเร่งด่วน ดังนี้

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังขาดทักษะการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การรับฟังอย่างลึกซึ้ง และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และใช้กระบวนการ Mentoring System ควบคู่กับเครื่องมือดิจิทัล เช่น Microsoft Teams เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสื่อสารและการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนยังไม่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนยังไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการบริหารเชิงเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารเชิงบวก และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผ่านโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการนิเทศติดตาม เพื่อยกระดับความสามารถในการบริหารงานและส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรสนับสนุนให้สถานศึกษานำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) มาใช้ควบคู่กับเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย

เช่น Microsoft Teams เพื่อเป็นแพลตฟอร์มในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำปรึกษาระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ ผ่านการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Google Classroom เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การติดตามงาน และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ด้านอิทธิพลและศักยภาพการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสอง ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงบทบาทผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ด้านทักษะการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสาม ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการสื่อสารและความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น กลุ่มสื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มโรงเรียน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการติดตามและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน อันจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบหรือโปรแกรมเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และวัดผลลัพธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือ

ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถอธิบายความแตกต่างของบริบทและนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมเฉพาะพื้นที่มากยิ่งขึ้น

3.3 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานเชิงลึก โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสังเกตพฤติกรรมการบริหารจริง เพื่ออธิบายกลไกเชิงกระบวนการของการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร และเชื่อมโยงกับปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของครูได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ราชกิจจานุเบกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น .(พิมพ์ครั้งที่ 11). สุวีริยาสาส์น

วราภรณ์ แก้วมณี. (2564). คุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(1), 67–80.

ศุภชัย นาคทอง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษา, 5(2), 45–58.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. Journal of Modern Learning Development, 8(3), 215-233.

Johannsen, H. (2015). Perceptions of principals and teachers concerning desirable leadership traits for principals in St. Louis Elementary School (St. Louis, Missouri). Dissertation Abstracts International. 57(3), 158-A

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

แนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*

GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF EMERGING THREATS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐธยาน์ การกระสัง[1] และ เอื้อมพร หลินเจริญ[2]

Nattaya Kankrasang[1] and Aumporn Lincharearn[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1-2]Education Naresuan University, Thailand.

Corresponding Author's Email: nattayakan67@nu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนววทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรรฐาน s.d 0.68 ในภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 4.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรรฐาน s.d 0.34 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านภัยไซเบอร์ (PNI Modified = 0.20) ด้านความรุนแรง (0.19) และด้านยาเสพติด (0.18) ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามที่สำคัญ มีดังนี้ ด้านภัยไซเบอร์ ควรมุ่งพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อของผู้เรียน พัฒนาศักยภาพครู และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด ด้านความรุนแรง ควรเสริมสร้างทักษะชีวิตและการจัดการอารมณ์ จัดทำแผนเผชิญเหตุที่ชัดเจน และจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านยาเสพติด ควร

* Received 29 April 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 12 July 2026

สร้างภูมิคุ้มกันผ่านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางแจ้งเตือน และจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

Abstract

This research article aimed to study the guidelines for the management of emerging threats in Opportunity Expansion Schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The objectives of the study were: 1) to examine the needs assessment, and 2) to study the guidelines for managing emerging threats in Opportunity Expansion Schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The research methodology consisted of two phases. Phase 1 focused on studying the needs assessment. The sample group consisted of 40 school administrators selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). Phase 2 focused on studying the guidelines for the management of emerging threats in Opportunity Expansion Schools. The key informants consisted of three experts, and the data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that: Overall, the current state was at a high level, with a mean score of 4.17 and a standard deviation (S.D.) of 0.68. Meanwhile, the desirable state was at the highest level, with a mean score of 4.88 and a standard deviation (S.D.) of 0.34. The three highest priority needs indices were cyber threats (PNI Modified = 0.20), violence (0.19), and drug-related threats (0.18), respectively. 2) The significant guidelines for managing emerging threats were as follows: regarding cyber threats, schools should focus on developing students' media literacy skills, enhancing teachers' competencies, and building collaborative networks with parents for close monitoring and prevention. Regarding violence, schools should strengthen students' life skills and emotional management, establish clear emergency response plans, and create a safe school environment. Regarding drug-related threats, schools should build students' immunity through moral and ethical development, promote cooperation through

the use of information technology as a communication and warning channel, and strengthen the student support and assistance system.

Keywords: Management, New Threat

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนควบคู่กับการเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด ความรุนแรง อาชญากรรมไซเบอร์ ภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉินต่าง นอกจากนี้ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยภัยคุกคามเหล่านี้ถูกนิยามว่าเป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (Non-Traditional Threats) ที่มีลักษณะเชื่อมโยงและขยายตัวอย่างรวดเร็ว (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่มากกว่าการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนและสุขภาวะทางจิตใจ จากข้อมูลของกรมสุขภาพจิตพบว่า กลุ่มเด็กและเยาวชนมีแนวโน้มประสบปัญหาความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าในระดับที่น่าเป็นห่วง ซึ่งอาจนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยงหรือปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษา (กรมสุขภาพจิต, 2563) นอกจากนี้ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลยังนำมาซึ่งภัยคุกคามทางไซเบอร์ เช่น การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และการเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565)

โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ถือเป็นหน่วยงานสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และองค์ความรู้เฉพาะทางในการจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสุขภาพจิตของนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) อีกทั้งความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังเป็นปัจจัยสำคัญที่

ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาด้านความปลอดภัยในรูปแบบต่าง ๆ แม้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการมุ่งเน้นระบบความปลอดภัยทุกรูปแบบ จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษายังคงขาดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของตนเอง การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังเป็นลักษณะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนเชิงรุกและการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาสจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอธิบายแบบลำดับขั้น (Sequential Explanatory Design) ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาส ดังนี้

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 40 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 40 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คนผู้บริหารกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านงานความปลอดภัยในสถานศึกษา จำนวน 1 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านยาเสพติด ด้านความรุนแรง ด้านภัยไซเบอร์ ด้านอุบัติเหตุ ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติ และ ด้านโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ตามผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส ได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเอกสาร ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ยาเสพติด 2. ความรุนแรง 3. ภัยจากไซเบอร์ 4. อุบัติเหตุ 5. ภัยพิบัติทางธรรมชาติ 6. โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 3 คน

6. นำผลค่าดัชนีความความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coeffient) ของครอนบัค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

8. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

4.2 นำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยนเรศวรไปติดต่อขออนุญาต และประสานขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการตอบแบบสอบถามในระบบไปรษณีย์และในระบบออนไลน์ Google Forms

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้กลุ่มโรงเรียนทั้งหมด 40 ฉบับบ ได้ฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน 40 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และใช้เป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

4.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส

4.6 ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลในลักษณะความเรียงเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1.การศึกษาความต้องการจำเป็นการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ภัยคุกคามรูปแบบใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านยาเสพติด	4.14	0.70	มาก	4.87	0.34	มาก	0.18	3
2. ด้านความรุนแรง	4.15	0.65	มาก	4.93	0.26	มาก	0.19	2
3. ด้านไซเบอร์	4.10	0.65	มาก	4.90	0.32	มาก	0.20	1

ภัยคุกคามรูปแบบใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
4. ด้านอุบัติเหตุ	4.23	0.65	มาก	4.88	0.37	มาก	0.16	4
5. ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติ	4.20	0.65	มาก	4.85	0.36	มาก	0.15	5
6. ด้านโรคอุบติใหม่และอุบัติซ้ำ	4.23	0.68	มาก	4.83	0.38	มาก	0.14	6
รวม	4.17	0.67	มาก	4.88	0.34	มาก	0.17	

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านไซเบอร์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.20 ด้านความรุนแรง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.19 ด้านยาเสพติด มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) = 0.18 ด้านอุบัติเหตุ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.16 ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.15 และด้านโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.14 ตามลำดับ

2.การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1.ด้านไซเบอร์

1. แนวทางการบริหารจัดการ ภัยไซเบอร์ในสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อและสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัย โดยสถานศึกษาจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบภัยไซเบอร์ และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง เช่น การวิเคราะห์ข่าวปลอม การคิดก่อนแชร์ และการจำลองสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจของนักเรียน

2. แนวทางด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ช่องทางสื่อสารที่รวดเร็ว เช่น มีแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อร่วมกันเฝ้าระวัง แจ้งเตือน และป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียน

3. แนวทางการจัดระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรการป้องกันภัยไซเบอร์อย่างชัดเจน เช่น การจัดตั้งช่องทางแจ้งเหตุ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และ

การพัฒนาแกนนำนักเรียนให้มีบทบาทในการเฝ้าระวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถป้องกันและตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านภัยความรุนแรง

1. แนวทางการบริหารจัดการด้านความรุนแรง ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียนให้มีทักษะชีวิต การจัดการอารมณ์ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรมโฮมรูม แนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงและลดการเกิดความรุนแรงในสถานศึกษา

2. แนวทางด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรการ เฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว เพื่อรองรับการแจ้งเหตุและการประสานงาน

3. แนวทางการจัดระบบบริหารจัดการ ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งจัดทำแผนเผชิญเหตุและการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย เช่น การดูแลจุดเสี่ยงและการสร้างบรรยากาศเชิงบวก เพื่อสนับสนุนความปลอดภัยของผู้เรียน

3. ภัยยาเสพติด

1. แนวทางการบริหารจัดการด้านยาเสพติด ควรมุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียน โดยการพัฒนาศักยภาพผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต เช่น การจำลองสถานการณ์ การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการบูรณาการในกิจกรรมโฮมรูมและแนะแนว เพื่อให้นักเรียนสามารถตัดสินใจและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

2. แนวทางด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลแจ้งเตือนและร่วมกันเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด

3. แนวทางการจัดระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง มีการคัดกรองและติดตามนักเรียนกลุ่มเสี่ยงเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการป้องกันยาเสพติด มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความต้องการ

จำเป็นในการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้าน ไซเบอร์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.20 ด้านความรุนแรง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.19 ด้านยาเสพติด มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.18 ด้านอุบัติเหตุ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.16 ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.15 และด้านโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI Modified) = 0.14 ตามลำดับ

2. จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 3 ลำดับ เสนอแนวทางได้ดังนี้

2.1 ด้านภัยไซเบอร์ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูสู่การเป็นโค้ช (Coaching) ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับบทบาทของครูจากผู้สอนเป็นการเป็น "โค้ช" ที่คอยให้คำปรึกษาและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เช่น การฝึกวิเคราะห์ข่าวปลอม (Fake News) และการสร้างทักษะ "คิดก่อนแชร์" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินดนัย ศิริสมฤทัย (2561) ที่ระบุว่าการรับรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจในการเกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ด้วยระบบการเฝ้าระวังแบบมีส่วนร่วม การจัดตั้ง "แกนนำนักเรียน" และระบบ "เพื่อนเตือนเพื่อน" เพื่อสอดส่องพฤติกรรมเสี่ยงภายในกลุ่มเพื่อนถือเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันปัญหาเบื้องต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ วิไล และ เสริมศิริ นิลดำ (2561) ที่พบว่าทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการเล่นอินเทอร์เน็ตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรังแกกันผ่านโลกไซเบอร์อย่างมีนัยสำคัญ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล การใช้แอปพลิเคชัน Line กลุ่มห้องเรียนเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียน ช่วยให้การแจ้งเตือนภัยทำได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ สะท้อนถึงการประยุกต์ใช้หน้าที่ทางการบริหารด้านการประสานงาน (Coordinating) ตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค , 1937 (Gulick and Urwick) เพื่อสร้างระบบนิเวศความปลอดภัยที่เข้มแข็ง

2.2 ด้านภัยความรุนแรง พบว่า การสร้างภาคีเครือข่ายระดับพื้นที่สถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนและแลกเปลี่ยนข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรุกแมน (Brugman, 2004) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและบทบาทของผู้ปกครองในการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมผ่านแผนเผชิญเหตุ การจัดทำแผนและซักซ้อม "แผนเผชิญเหตุ" อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนมีความพร้อมในการระงับเหตุและช่วยเหลือเบื้องต้น แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนน์ (Anne, 2004) ที่ระบุว่าการฝึกซ้อมตามแผนจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและศักยภาพในการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินได้ดียิ่งขึ้น การจัดการ

จุดเสี่ยงหรือพื้นที่เสี่ยงทางกายภาพ การติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่เสี่ยงและจัดเวรครูสอดส่องดูแลอย่างเข้มงวด สอดคล้องกับนโยบาย Quick Win 7 วาระเร่งด่วน ของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของผู้เรียนจากการกลั่นแกล้งรังแกและความรุนแรงทุกรูปแบบ

2.3 ภัยด้านยาเสพติด พบว่า การจัดกิจกรรมสร้างเสริมภูมิคุ้มกันและกิจกรรมทางเลือก กิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วม เช่น การจำลองสถานการณ์เพื่อฝึกทักษะการปฏิเสธยาเสพติด และการส่งเสริมกิจกรรมดนตรี กีฬา หรือศิลปะ เพื่อเบี่ยงเบนความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ สุขทนารักษ์ (2546) ที่เสนอว่าควรจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และครูควรให้ความใกล้ชิดผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการบริหารจัดการโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความชำนาญโดยการเชิญวิทยากรภายนอก เช่น ตำรวจหรือแพทย์ มาให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จริงเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโตคลี่ย์ (Stokely, 1978) ที่ยืนยันว่าความสำเร็จสูงสุดในการป้องกันสารเสพติดเกิดจากการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน และควรมีระบบติดตามและประเมินผล โดยการจัดตั้งคณะกรรมการเฝ้าระวังและรายงานพฤติกรรมผ่านระบบออนไลน์หรือไลน์กลุ่ม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อพบสัญญาณความเสี่ยง สะท้อนถึงกระบวนการบริหารจัดการ (Management Functions) ในด้านการควบคุม (Controlling) และการรายงานผล (Reporting) เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากยาเสพติด

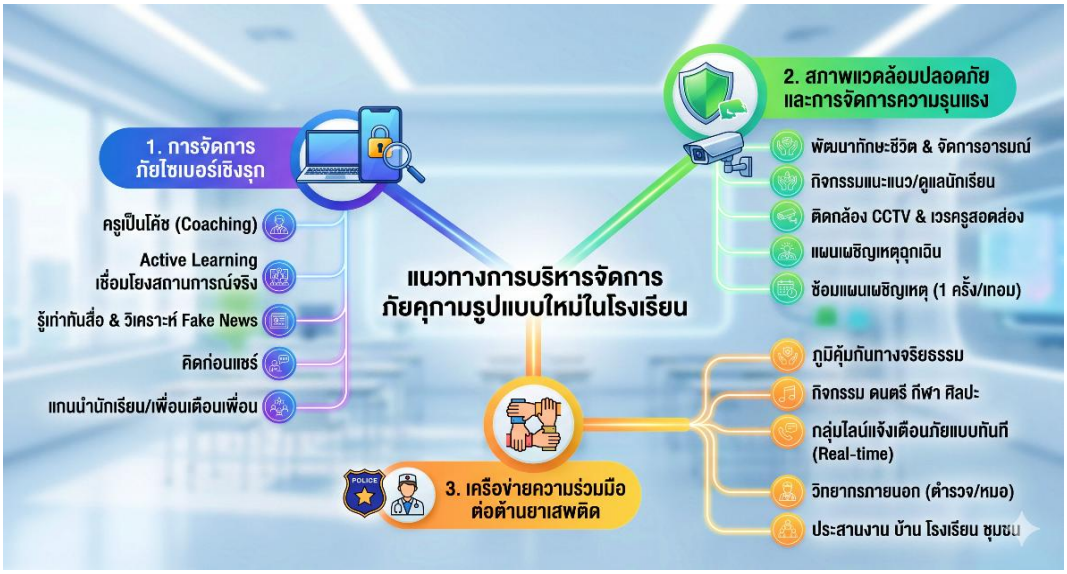
องค์ความรู้ใหม่

สรุปองค์ความรู้สำคัญจากการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส โดยคัดกรองเนื้อหาออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่

1. การบริหารจัดการภัยไซเบอร์เชิงรุก (Proactive Cyber Threat Management)

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการจัดการความรุนแรง (School Safety and Violence Prevention)

3. การบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อต่อต้านยาเสพติด (Integrated Collaborative Network for Drug Prevention) นำเสนอแนวทางได้ดังนี้



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในโรงเรียนขยายโอกาส สัดกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งมีความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านไซเบอร์ 2) ด้านความรุนแรง และ 3) ด้านยาเสพติด การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภัยคุกคามประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านไซเบอร์พบว่า สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะรู้เท่าทันสื่อ พัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดกิจกรรมเชื่อมโยงสถานการณ์จริง และสร้างเครือข่ายร่วมกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมเสี่ยง ด้านความรุนแรงพบว่า ต้องพัฒนาทักษะชีวิตและการจัดการอารมณ์ให้ครูและนักเรียน มีการจัดทำแผนเผชิญเหตุพร้อมฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอ และจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย ด้านยาเสพติดพบว่า มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้นักเรียนผ่านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อเฝ้าระวัง และต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.สถานศึกษาจัดทำแผนเผชิญเหตุ ที่ครอบคลุมภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยเฉพาะด้านภัย ไซเบอร์ ความรุนแรงและยาเสพติด และกำหนดให้มีการซักซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนมีความพร้อมในการระงับเหตุและช่วยเหลือเบื้องต้นได้

2.การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระดับพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แนวทางการจัดตั้ง คณะทำงานหรือเครือข่ายความปลอดภัย ที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง

ผู้นำชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นช่องทางหลักในการเฝ้าระวัง แจ้งเตือน และประสานความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุภัยคุกคามได้อย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.จากผลการวิจัย พบว่า ควรมีการนำแนวทางที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการ หรือ คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ

2.ควรขยายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลไปยังกลุ่ม นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อศึกษาการรับรู้และความต้องการจำเป็นในมุมมองของผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถออกแบบมาตรการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2563). รายงานการให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต ช่วง 6 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2563. กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แนวทางการพัฒนาความปลอดภัยในสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

ชินดนัย ศิริสมฤทัย. (2561). การรับรู้ ทัศนคติ และความตั้งใจในการเกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ .ใน การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรพงษ์ วิไล และ เสริมศิริ นิลดำ. (2561). พฤติกรรมการรังแกกันผ่านโลกไซเบอร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. วารสารการสื่อสารและการจัดการ

เสาวนีย์ สุขทนารักษ์. (2546). ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหายาเสพติดของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา .ใน งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2565). รายงานสถานการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2564).รายงานสถานภาพการศึกษาไทย. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). นโยบายและแผนความมั่นคงแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.

Brugman. (2004). (Research on community participation and parental roles in security) .

Anne, D. S. (2004). How prepared are our school for an emergency A survey of school emergency response plants. Dissertation Abstracts International, 65(1), 66.

Gulick, L., & Urwick, L. (1937). The science of administration. Columbia University.

Stokely. (1978). (Research on the effectiveness of drug prevention through school and community collaboration)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี*

MOTIVATION FOR TEACHERS IN SCHOOLS UNDER UBON ATCHATHANI MUNICIPALITY TO WORK ACCORDING TO THE 4 PRINCIPLES OF SOCIAL WELFARE

พระธัญญลักษณ์ กิตฺติธรเมธี (ขันโท)[1], พระมหาศรีรัตน์ สิริรตฺโน (ศรีสง่า)[2] และพระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ(ช่างการ)[3]

Phra Thanyalak Kittitharamethi Khanto[1], Phramaha Srirat Siriratano (Srisanga)[2] and Phramaha Prayoon Tikkhapanyo (Changkan)[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus

Corresponding Author's Email: thatpong.tho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครู และ 3) เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครู การวิจัยนี้เป็นการการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการการสร้างแรงจูงใจ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 สังเคราะห์ผลเพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักสังคหวัตถุ 4

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีความพร้อมในการทำงานร่วมกับองค์กร

2) วิธีการแรงจูงใจตามหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถดำเนินการได้โดยยึดหลักสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทาน การแบ่งปันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 2) ปิยวาจา การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่เหมาะสมและสร้างกำลังใจ 3) อัตถจริยา การช่วยเหลือและทำประโยชน์ร่วมกัน และ 4) สมานัตตตา การวางตนเสมอภาคและสร้างความเป็นธรรมภายในองค์กร

* Received 7 April 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 12 July 2026

3) แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างกำลังใจ การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการบริหารงานด้วยหลักความเสมอภาคและคุณธรรม

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจ, หลักสังคหวัตถุ 4, โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี

Abstract

This research aimed to: (1) examine the current state of teachers' work motivation; (2) investigate methods for enhancing teachers' work motivation based on the Four Sangahavatthu (principles of social integration); and (3) propose guidelines for improving teachers' work motivation in accordance with the Four Sangahavatthu. This study employed a multi-phase mixed-methods research design consisting of three phases.

In Phase 1, the current state of motivation was examined using a questionnaire administered to a sample of 100 participants. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2, methods for enhancing motivation were explored through interviews with five key informants, and the data were analyzed using content analysis. In Phase 3, the findings were synthesized to propose guidelines for enhancing teachers' work motivation based on the Four Sangahavatthu.

Research Findings:

1. The overall level of teachers' work motivation in schools under Ubon Ratchathani Municipality was found to be high, indicating that teachers have positive attitudes toward their work and are willing to collaborate within their organization.

2. Motivation based on the Four Sangahavatthu can be developed through four key principles: (1) D**ā**na (giving) - sharing and mutual support; (2) Piyav**ā**c**ā** (kind speech) -using appropriate and encouraging communication; (3) Atthacariy**ā** (beneficial conduct) - helping and contributing to collective benefits; and (4) Sam**ā**nattat**ā** (equanimity) - maintaining equality and fairness within the organization.

3. Guidelines for enhancing teachers' work motivation should emphasize participation in work processes, encouragement and morale building, professional development, and administration based on equality and moral principles.

Keywords: Motivation, to the 4 principles of social welfare, Ubon Ratchathani Municipality

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน (Robbins & Judge, 2013) ทั้งนี้ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow, 1954) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1966) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland, 1961) และทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (Deci & Ryan, 1985) ต่างชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในของบุคคล อันจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย ทั้งงานสอน งานเอกสาร และภารกิจตามนโยบาย ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและแรงจูงใจในการทำงานลดลง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ที่ทำให้ครูต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ยิ่งทำให้ความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น แม้ว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจะมุ่งเน้นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและรางวัล แต่แรงจูงใจภายในซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนในการทำงานยังไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเพียงพอ (Ryan & Deci, 2000)

ดังนั้น การศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จึงมีความสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่บูรณาการทั้งแนวคิดทางจิตวิทยาสมัยใหม่และหลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนแม้ในปัจจุบันจะมีการนำแนวคิดการสร้างแรงจูงใจจากโลกตะวันตก เช่น ทฤษฎีของ Maslow Herzberg และ McClelland มาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารการศึกษา แต่แนวคิดเหล่านี้มักเน้นที่ ผลตอบแทนภายนอก เช่น เงินเดือน รางวัล หรือ

การเลื่อนตำแหน่ง ขณะที่ “แรงจูงใจภายใน” ซึ่งเป็นแรงผลักทางจิตใจกลับถูกละเลย ทั้งที่แรงจูงใจภายในนี้เองคือรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสุขและตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง (Gagné & Deci, 2005)

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่อาจพึ่งพาเพียงปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนหรือรางวัลเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในควบคู่กันไป ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา อันเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล การสื่อสารที่สร้างสรรค์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการวางตนอย่างเสมอภาค สามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดแรงจูงใจสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดแรงจูงใจภายในของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดตะวันตกอย่างแพร่หลาย เช่น ทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McClelland แต่การนำหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานียังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อให้ได้องค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่สามารถบูรณาการทั้งแนวคิดทางจิตวิทยาสมัยใหม่และหลักพุทธธรรมได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ 1. ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี 2. ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคห

วัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี และ 3. เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 135 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Robert V. Krejcie และ Daryle W. Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ทั้งนี้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 และกำหนดสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เครื่องมือการวิจัย มีดังนี้

2.1 แบบสอบถามเชิงปริมาณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert's Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 4 ด้าน ด้านล่ะ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ 1.ด้านการมีระบบการให้รางวัลสำหรับความสำเร็จในการสอนช่วยเพิ่มแรงจูงใจ 2.ด้านการมีผู้บริหารที่สนับสนุนและเข้าใจความต้องการของครูช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน 3.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ 4.ด้านการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอนมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในงานของครู

2.2 สังเคราะห์สภาพแรงจูงใจ มีเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (0.867) และส่งแบบสอบถามผ่าน application line ส่วนตัวในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1.การให้ (ทาน) 2.การพูดจาไพเราะ (ปิยวาจา) 3.การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น (อัตถจริยา) 4. การวางตนเสมอภาค (สมานัตตตา)

2.4 นำผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจของครู ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 100 คน และผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน มาสรุปเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.1 ดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

3.3 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบออนไลน์ผ่าน application ใช้เวลาประมาณ 30–45 นาทีต่อคน พร้อมการบันทึกเสียงและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธี Member Checking

3.4 นำผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจ

3.5 เสนอแนวทางโดยสังเคราะห์แนวทาง เป็นแผนภาพ และคำอธิบายแผนภาพ กำหนดประเด็นสรุปแนวทาง และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สภาพความเครียดของนักเรียน ด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้าน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.2.1 วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยผ่านกระบวนการถอดความ การเข้ารหัส การจัดหมวดหมู่ และการสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วย Circle Competence, Member Checking

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทาง

4.3.1 วิเคราะห์ผลการศึกษา ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 สรุปเป็นแผนภาพ, คำอธิบายแผนภาพ,ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และสรุปผลการวิจัย ในระยะที่ 3

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ
การมีผู้บริหารที่สนับสนุนและเข้าใจความต้องการของครู	3.72	0.96	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวย	3.67	0.34	มาก
การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน	3.65	0.36	มาก
การมีระบบการให้รางวัล	3.59	0.34	มาก
ภาพรวม	3.66	0.50	มาก

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน สรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีผู้บริหารที่สนับสนุนและเข้าใจความต้องการของครู ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวย ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.34) ด้านการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.36) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีระบบการให้รางวัล ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.34)

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านการให้รางวัล (ทาน) ผู้บริหารควรกำหนดระบบการให้รางวัลและสวัสดิการที่มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (อัตถจริยา) ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู โดยจัดสรรทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น พร้อมเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สมานัตตตา) ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งด้านกายภาพและบรรยากาศทางสังคม เช่น สถานที่ทำงานที่เหมาะสม ระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (ปิยวาจา/อัตถจริยา) ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เช่น การจัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ (Show & Share) และให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพครู

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีดังนี้ 1) ด้านการมีระบบการให้รางวัล มีแนวทาง ดังนี้ ด้านการให้รางวัล (ทาน + ปิยวาจา) ควรจัดให้มีระบบรางวัลและสวัสดิการที่เหมาะสม ควบคู่กับการยกย่องชมเชยอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (อัตถจริยา) ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เพื่อช่วยลดภาระและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สมานัตตตา) ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มี

ความเสมอภาค และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (ทาน + ปิยวาจา + อัตถจริยา) ควรสนับสนุนงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเอง พร้อมใช้การสื่อสารเชิงบวกในการกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และระบบการจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครู ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Ryan และ Edward L. Deci (2000) ที่อธิบายว่า การสนับสนุนความต้องการพื้นฐานทางจิตใจของบุคคลจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจจากภายใน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารเชิงบวก การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธทาส ภิกขุ (2541) และ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2545) ที่มองว่าสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีในสังคม นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับหลักการบริหารสมัยใหม่ สามารถช่วยสร้างความผูกพันและความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยรายด้านพบว่า ด้านการมีผู้บริหารที่สนับสนุนและเข้าใจความต้องการของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทประภา ปะกายะ และทวีศิลป์ กุลนภาดล (2567) ที่พบว่า ความยุติธรรมและการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจของครูโดยตรง

ในขณะที่ด้านการมีระบบการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจสะท้อนให้เห็นว่าระบบการจูงใจภายนอกยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเต็มที่ หรืออาจขาดความชัดเจนและความเป็นธรรมในการดำเนินการ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ John Stacey Adams ที่กล่าวว่า การรับรู้ถึงความเป็นธรรมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของ รุกเลี่ยง พิพัฒน์ (2568) ที่พบว่าการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการนำไปใช้ได้จริงและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ ธีรภัทร โพธิ์สุวรรณ (2568) และ คณิต สุขรัตน์ (2567) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจของครู

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูควรให้ความสำคัญทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการมีผู้บริหารที่สนับสนุนและเข้าใจความต้องการของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) โดยพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการรับฟัง การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม 2) จากผลที่พบว่า ด้านการมีระบบการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับระบบแรงจูงใจที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เช่น การกำหนดเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม 3) ควรส่งเสริมการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานของครู 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มี ระบบรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมสะท้อนปัญหา หรือช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร 2) ควรพัฒนา ระบบการให้รางวัลและการยกย่องเชิงประจักษ์ เช่น การประกาศเกียรติคุณ การมอบรางวัลตามผลงาน และการสร้างแรงจูงใจเชิงจิตใจควบคู่กัน 3) ควรส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ช่วยเหลือกัน และพัฒนาทักษะการสอนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักอัตถจริยา 4) ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตร การสื่อสารที่สร้างสรรค์ และความเสมอภาคในการทำงาน 3.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในบริบทของสถานศึกษาอื่น เช่น โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่น 2) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือระบบการบริหารงานบุคคล 3) ควรใช้วิธีวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลของการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้จริงในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

คณิต สุขรัตน์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์, 15(1), 78–92.

จันทประภา ปะกายะ, และ ทวีศิลป์ กุลนภาดล. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ. วารสารการบริหารการศึกษา, 18(2), 45–60.

ณัฏฒดนัย ไทยถาวร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสระบุรี].

ธีรภัทร โพธิ์สุวรรณ. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนปากช่อง. วารสารวิจัยการศึกษา, 20(1), 112–128.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2541). ธรรมะกับการครองชีวิต. ธรรมสภา.

รุกเลี่ยง พิพัฒน์. (2568). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วารสารครุศาสตร์, 19(1), 33–47.

เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2552). พุทธธรรมเพื่อการบริหาร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Van Nostrand.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). Pearson.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น*

CREATING INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT APPROACHES OF DIGITAL ADMINISTRATORS IN SMALL SCHOOLS AFFILIATED TO THE KHON KAEN PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE

ชินกฤต ม่วงสุราษฎร์[1], คณิศร จี้กระโทก และ พิมพ์พร จารุจิตร์[3]
Chinnakit Muangsuras [1], Kanisorn Jeekartok[2] and Pimporn Charuchit[3]
[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author's Email: chinkit22@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล ประชากร 7,638 คน กลุ่มตัวอย่าง 302 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจำเป็น ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล ใช้การสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง คุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ใช้นวัตกรรม การศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์บริหาร 5 ปีขึ้นไป วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เชี่ยวชาญนวัตกรรมบริหาร การศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์บริหาร 5 ปีขึ้นไป วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วิเคราะห์แนวทางจากเนื้อหาการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหาร

* Received 21 March 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 12 July 2026

ความเสี่ยงตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น มี 5 ด้าน 20 แนวทาง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ**,** ผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารยุคดิจิทัล

Abstract

Research Objectives 1) To study the current conditions, the desirable conditions, and the necessary needs for developing innovative leadership among digital-era administrators. 2) To create guidelines for developing innovative leadership among digital-era administrators. Research Methodology Part 1: Studied the current conditions, desirable conditions, and necessary needs for developing innovative leadership among digital-era administrators. Population: 7,638 individuals Sample: 302 individuals Instrument: A 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.96 Analysis: Mean, standard deviation, and needs assessment Part 2: Developed guidelines for innovative leadership among digital-era administrators through interviews. Participants: 5 purposively selected individuals with the following qualifications: Educational administrators who apply innovation, hold a master's degree, have at least 5 years of administrative experience, and possess academic standing of at least "Expert." Administrators of small schools with expertise in innovative administration, holding a master's degree, with at least 5 years of administrative experience, and academic standing of at least "Expert." Analysis: Content analysis of interview data

Research Findings 1) The current conditions, desirable conditions, and necessary needs for developing innovative leadership among digital-era administrators in small schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office were found to be: Overall current conditions: Moderate level Desirable conditions: Highest level Most critical needs: Vision for change Creativity Use of technology Teamwork Risk management (in order of importance)**.** 2)The guidelines for developing innovative leadership among digital-era administrators in small schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office consist of 5 dimensions and 20 specific guidelines.

Keywords : Leadership, Innovative Leadership, Digital Age Executives

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการพัฒนาสู่สังคมดิจิทัล การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศ การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไทยให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ตามนโยบายไทยแลนด์ **4.0** ที่เน้นการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี โรงเรียนในฐานะสถาบันการศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ **21** ที่ประกอบด้วยทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการสื่อสาร ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ **21** ที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม **(**สุกัญญา แช่มช้อย**, 2555)** ยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธุ์, 2559) การนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษายุคอื่นๆ

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม **5** อำเภอ พบว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแทนของแนวคิด และวิธีปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา **(Sheninger, 2014: 6)** ความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน หากผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิด

จากความสำคัญดังกล่าวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นต้นแบบของการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ

ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแกน เขต 4 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร 1,373 คน กลุมตัวอย่าง 302 คน โดยใช ตารางเปรียบเทียบหากลุมตัวอย่างของเครจซี่และมอรแกน (Krejcie and Morgan) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความค่าเฉลี่ยแบบข้อความเชิงนิมาน

ขั้นตอนที่ 2

นำผลการศึกษามากำหนดเป็นข่อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ กลุมตัวอย่างใชวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน คุณสมบัติ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาที่มีการบริหารงานโดยใช้นวัตกรรม จำนวน 2 คน มีวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการใช้นวัตกรรมบริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน มีวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางเพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ในภาพรวม

ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน (I)			สภาพที่พึงประสงค์ (D)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI	ลำดับ
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.25	0.53	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	0.419	2*
2. ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.13	0.70	ปานกลาง	4.56	0.55	มากที่สุด	0.458	1*
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.26	0.54	ปานกลาง	4.53	0.55	มากที่สุด	0.391	4*
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.21	0.61	ปานกลาง	4.53	0.57	ปานกลาง	0.413	3*
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.25	0.53	ปานกลาง	4.49	0.55	มากที่สุด	0.382	5*
รวม	**3.22**	**0.59**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.55**	**มากที่สุด**	**0.412**	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = **3.22**) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = **4.54**) ความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ระหว่าง **0.382 – 0.458** ความต้องการจำเป็นมีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด **3** ลำดับแรก มีดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified}$ = **0.458**) ลำดับที่ 2 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = **0.419**) และลำดับที่ 3 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = **0.413**)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น นำข้อมูลความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุดเป็นอันดับแรก มากำหนดเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ จากการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผลการสัมภาษณ์ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.ด้านความคิดสร้างสรรค์

“...ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนการสอน การคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนออกแบบกิจกรรมหรือเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในยุคดิจิทัลและวางแผนตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาแก้ปัญหา...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...บทบาทสำคัญของความคิดสร้างสรรค์คือการช่วยให้ผู้บริหารกล้าคิดและกล้าลองแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวางแผนจึงไม่จำกัดอยู่ในกรอบเดิม ก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคใหม่ที่เน้นสร้างสรรค์นวัตกรรม...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม ดึงศักยภาพของครูและบุคลากรมาออกแบบนวัตกรรมร่วมกัน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการมองภาพอนาคตและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดรับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกลไกสำคัญในการหาแนวทางพัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

2.ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

“...ผู้บริหารต้องศึกษาทิศทางเทคโนโลยี เช่น ระบบดิจิทัล, AI, การเรียนออนไลน์ และข้อมูลเพื่อนำมาเป็นฐานคิดสำหรับการวางวิสัยทัศน์ให้โรงเรียนก้าวทันยุคใหม่ และตอบโจทย์ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าโรงเรียนจะเป็น “โรงเรียนนวัตกรรม” หรือ “โรงเรียนดิจิทัล” ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในทุกมิติ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารงาน และการสนับสนุนครู...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จุดแข็ง–จุดอ่อนของโรงเรียน เช่น ความพร้อมด้านครู อุปกรณ์ และผู้เรียน แล้วออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพจริง สามารถปฏิบัติได้ และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...ผู้บริหารต้องอธิบายวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม สื่อสารต่อครูและบุคลากรให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน พร้อมกำหนดเป้าหมายเชิงนวัตกรรม...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

“...การทำงานเป็นทีมช่วยให้ผู้บริหารรับฟังมุมมองที่หลากหลาย ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารจึงสามารถวางแผนที่ตอบโจทย์โรงเรียนได้ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจโดยชื่นชมผลงานร่วมกัน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...ทีมที่เข้มแข็งทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลและข้อเสนอแนะครบด้าน ช่วยวางแผนการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีได้แม่นยำขึ้น เมื่อมีความสำเร็จ ผู้บริหารจะยกย่องทีมอย่างเปิดเผย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...การทำงานร่วมกันช่วยแบ่งเบาภาระและลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารส่งเสริมกำลังใจโดยให้เครดิตแก่ทีม แสดงความไว้วางใจ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้เติบโตไปพร้อมกัน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...ทีมเวิร์กเป็นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรม เพราะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่า ผู้บริหารจึงสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้กำหนดทิศทางโรงเรียนได้อย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศเชิงบวก...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้เร็วและมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนรู้บทบาทและทำงานสอดประสานกัน ผู้บริหารจะสร้างขวัญกำลังใจผ่านการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้เกิดพลังทีมในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

4. ด้านการใช้เทคโนโลยี

“...วางแผนเลือกเทคโนโลยีที่ใช้ง่าย ราคาประหยัด และตอบโจทย์การเรียนรู้จริงของโรงเรียน เน้นระบบที่รองรับการใช้บนอุปกรณ์พื้นฐาน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...เลือกเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยลดงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ใช้แหล่งทรัพยากร เช่น โปรแกรมโอเพนซอร์สหรือแอปเพื่อการศึกษา สร้างแผนพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจ ผ่านการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...เลือกเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียน เช่น E-Learning, เครื่องมือประเมินผลวางระบบให้ครูทดลองใช้ทีละขั้นตอน ลดความกังวลในการปรับตัว และจัดทำคู่มือหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...เลือกแพลตฟอร์มที่สามารถใช้งานร่วมกันได้ทั้งโรงเรียน เช่น Google Workspace หรือระบบ LMS พัฒนาครูผ่านเวิร์กช็อปต่อเนื่อง ให้ค่อย ๆ ฝึกใช้จนเกิดความคล่องตัว วางแผนใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ เลือกเทคโนโลยีที่คุ้มค่าและใช้งานได้ระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...ประเมินความพร้อมของบุคลากรและเครื่องมือก่อน เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะกับระดับความสามารถของครูเสริมทักษะครูให้เกิดความมั่นใจผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติ เน้นเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้จริง...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

“...การตัดสินใจโดยขาดข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย หากผู้บริหารไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การวางแผนผิดทิศทาง ทำให้การนำนวัตกรรมมาใช้ไม่สอดคล้องกับปัญหาจริงของโรงเรียน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...การเปลี่ยนแปลงเร็วเกินความพร้อมของบุคลากร เช่น ครูบางคนไม่เข้าใจเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการต่อต้าน ผู้บริหารจึงต้องประเมินข้อมูลด้านทักษะ ความพร้อม และความต้องการของครูเพื่อวางแผนสนับสนุนอย่างเหมาะสม...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)
“...ความเสี่ยงหลักคือ ความไม่ปลอดภัยของข้อมูล ข้อมูลนักเรียน ครู และงานบริหารอาจรั่วไหล หรือถูกโจมตีไซเบอร์ ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงของระบบ และจัดวางมาตรการป้องกันก่อนเริ่มนำนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)
“...การเลือกเทคโนโลยีไม่ตรงกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก หากเลือกแพลตฟอร์มที่เกินทรัพยากรหรือความสามารถของผู้ใช้ จะกลายเป็นภาระ ไม่ใช่ประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องใช้ข้อมูลด้านงบประมาณ ความพร้อมดิจิทัล และผลลัพธ์ที่คาดหวังในการวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ.” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)
“...การขาดการติดตามผลจากการใช้เทคโนโลยี หากผู้บริหารไม่วิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้งาน เช่น จำนวนผู้ใช้ ประสิทธิภาพ ผลต่อผู้เรียน ก็อาจไม่รู้ว่าการนำนวัตกรรมช่วยพัฒนางานจริงหรือไม่ ทำให้แผนการพัฒนาไม่ยั่งยืน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

สรุปผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
1.ด้านความคิดสร้างสรรค์ :	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม
	1.1 ความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน พัฒนา และออกแบบแนวทางใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคดิจิทัล
	1.2 เทคโนโลยีดิจิทัลถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
	1.3 ติดตามผลการทำงานเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่สุดคือเครื่องมือที่ง่ายต่อการใช้และช่วยให้เห็นผลลัพธ์ด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม 1.4 การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารและการสร้างระบบสนับสนุนในโรงเรียน เพื่อให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจริงและยั่งยืน
2.ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง : ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในยุคดิจิทัลที่ชัดเจน	
	2.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมโดยวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและความต้องการผู้เรียน ตั้งเป้าพัฒนาโรงเรียนด้วยเทคโนโลยี เชื่อมกับความพร้อมของครูและบริบทโรงเรียน พร้อมสื่อสารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน 2.2 ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบการใช้นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูคิดและลองทำสิ่งใหม่ พร้อมยกย่องผู้ที่ริเริ่ม เพื่อให้บุคลากรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ 2.3 ผู้บริหารรับมืออุปสรรคด้วยการประเมินปัญหา สื่อสารและติดตามงานใกล้ชิด ปรับแผนตามความพร้อม ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้จากปัญหา ทำให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมดำเนินต่อได้อย่างราบรื่น 2.4 ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยี เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สื่อสารทิศทางได้ชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ให้ครูกล้าคิดและลองทำสิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
3.ด้านการทำงานเป็นทีม : ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจ ชื่นชมในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จของทีม	
	3.1 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจโดยให้เครดิตทีม รับฟังความคิดเห็น และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน สิ่งนี้ช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน 3.2 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมทีมด้วยการเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกิจกรรมทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศไว้วางใจ ให้ครูมีส่วนร่วมคิดและออกแบบนวัตกรรม พร้อมชื่นชมและส่งเสริมความสำเร็จของทีม 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตรวจสอบความขัดแย้งด้วยการรับฟังอย่างเป็นธรรม ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ใช้ข้อมูลจริงประกอบการประเมิน และเปิดโอกาสให้ทีมสะท้อนความคิดเห็น 3.4 ผู้บริหารยุคดิจิทัลควร ปรับปรุงระบบสนับสนุนทีม กระตุ้นวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเสริมทักษะด้านดิจิทัล ให้ทีมสามารถทำงานเชิงนวัตกรรมได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้ง สร้างขวัญกำลังใจผ่านการชื่นชม ยกย่อง และให้รางวัล

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
4.ด้านการใช้เทคโนโลยี : ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4.1 ผู้บริหารควรวางแผนเลือกใช้เทคโนโลยีที่ ใช้ง่าย เหมาะสมกับทรัพยากรที่มี และตอบโจทย์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู พร้อมทั้งวางแผน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล 4.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีด้วยการ จัดอบรมจริง สนับสนุนทรัพยากร แนะนำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ เปิดพื้นที่ทดลอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด 4.3 ผู้บริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีด้วยการตรวจสอบระบบอย่างสม่ำเสมอ มีมาตรการป้องกันข้อมูลรั่วไหล มีแผนสำรองเมื่อระบบล่ม รับฟังปัญหาการต่อต้านเทคโนโลยี สร้างความมั่นใจให้ครู และติดตามแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด 4.4 ผู้บริหารควรพัฒนา ทักษะเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะกับบริบทโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลได้ สร้างทีมเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
5.ด้านการบริหารความเสี่ยง : ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่อการบริหารงาน
5.1 การตัดสินใจจากข้อมูลไม่ครบถ้วน ความไม่พร้อมของบุคลากร ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยข้อมูล การเลือกเทคโนโลยีไม่เหมาะกับบริบท และการขาดข้อมูลติดตามผลซึ่งผู้บริหารต้องใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อวางแผนลดความเสี่ยงและขับเคลื่อนนวัตกรรม 5.2 ผู้บริหารควรจัดการความเสี่ยงด้านบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของครูอย่างเป็นระบบ จัดอบรมเหมาะตามระดับความสามารถ มีระบบพี่เลี้ยงและการช่วยเหลือเฉพาะราย ติดตามข้อมูลการใช้งานจริง และสนับสนุนด้วยกำลังใจเชิงบวก 5.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้จากความเสี่ยงจำเป็นต้องมี ข้อมูลเชิงลึก, การสะท้อนบทเรียน, การเปิดพื้นที่ทดลอง ,ระบบจัดเก็บความรู้และ ผู้นำที่หนุนเสริมไม่ตำหนิความผิดพลาด 5.4 ผู้บริหารต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก คาดการณ์ความเสี่ยงล่วงหน้า ออกแบบมาตรการป้องกันที่เหมาะสม และสื่อสารความเสี่ยงให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกด้านแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันในโรงเรียนขนาดเล็กยังพบปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กล่าวถึงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่ามีองค์ประกอบหลัก 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่า $PNI_{modified}$ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องพัฒนาด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood และ Jantzi (2006) ที่พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนจะช่วยยกระดับการเรียนรู้ขององค์กร และสอดคล้องกับ Fullan (2014) ที่ระบุว่าผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้มีความเชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amabile (1996) ที่ระบุว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาความสามารถขององค์กร อีกทั้งยังตรงกับแนวคิดของ Florida (2002) ที่เน้นว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นทิศทางอนาคตขององค์กร และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2556:101) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจะเปิดโอกาสให้ครูคิดริเริ่ม ทดลองแนวทางใหม่ และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยการยกย่อง

และเสริมแรงเชิงบวก จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นความต้องการจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนทีมที่มีประสิทธิภาพ การสร้างทีมที่เข้มแข็งยังช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความต่อเนื่องและประสบความสำเร็จได้มากขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tuckman (1965) ที่ระบุว่าการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพต้องผ่านกระบวนการพัฒนาทีมและสร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิก และ Katzenbach & Smith (1993) ที่เน้นความสำคัญของทีมที่มีเป้าหมายร่วมและความรับผิดชอบร่วม ซึ่งผู้นำต้องสามารถสร้างและรักษาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันได้

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องการพัฒนาความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ความสามารถเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการตัดสินใจในระดับบริหาร แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennis & Nanus (1985) ที่ระบุว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักใช้เทคโนโลยีและข้อมูลอย่างชาญฉลาดเพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และการบริหารเชิงกลยุทธ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012) ที่เน้นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือในองค์กร และสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555 : 58) กล่าวว่า ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีช่วยเพิ่มโอกาสในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันในองค์กร

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงจึงมีบทบาทสำคัญในการคาดการณ์ ป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการริเริ่มนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd & Bessant (2018) ที่ระบุว่า “นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน” กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหาและวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Drucker (1999) ที่กล่าวว่านวัตกรรมไม่ใช่เรื่องของแรงบันดาลใจเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถบริหารความเสี่ยงได้ดี จะสามารถสร้างสมดุลระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นคงขององค์กร

องค์ความใหม่

งานวิจัย พบว่า กรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ชัดเจนและเป็นระบบต้องเน้นการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นหัวใจสำคัญที่สุด และต้องเสริมด้วย ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี ทีมงาน และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระดับมากที่สุด ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 2 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ลำดับที่ 4 คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและ ลำดับที่ 5 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารควรใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานในการวางแผนและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม ติดตามประเมินผลด้วยเครื่องมือที่ใช้งานง่าย และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควบคู่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในยุคดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างขวัญและกำลังใจ ชื่นชมในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จของทีม ควรส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาทักษะดิจิทัลครู และผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่อการบริหารงาน การวางแผนและจัดการความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมเรียนรู้จากความผิดพลาด ติดตามผลอย่างเป็นระบบ และสื่อสารความเสี่ยงอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย .(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิจารณ์ พานิช. (2555). การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117–128.

สุภางค์ จันทวานิช. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2542). การวิจัยทางการศึกษา : แนวคิดและเทคนิค .(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2556). การบริหารการศึกษาเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 26 กันยายน 2567, จาก https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/

Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders: Strategies for taking charge. New York, NY: Harper & Row.

Florida, R. (2002). The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life. New York, NY: Basic Books.

Fullan, M. (2014). The principal: Three keys to maximizing impact. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). The leadership challenge (5th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom

practices. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 201–227.

Peter Drucker. (1999). Management challenges for the 21st century. New York, NY: HarperBusiness.

Hoboken, NJ: Wiley. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, 63(6), 384–399.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ*

PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE SAPPURISADHAMMAS 7 IN PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS (GENERAL EDUCATION), SISAKET PROVINCE

พระพนมไพร โอภาโส (สุขป้อง)[1], พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ (ช่างการ)[2]
และ พระมหาศรีรัตน์ สิริรตฺโน (ศรีสง่า)[3]
Phra Phranomphai Ophaso (Sukpong)[1], Phramaha Prayoon Tikkhapanyo (Changkan)[2]
and Phramaha Srirat Siriratano (Srisanga)[3]
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี[1-3]
Graduate Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand[1-3]
Corresponding author e-mail: wirachai3975@gmail.com Tel. 065-3387949

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการการสร้างแรงจูงใจ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 สังเคราะห์ผลเพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักสังคหวัตถุ 4

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ การรู้จักเหตุ ผล ตน ประมาณ กาล ชุมชน และบุคคล อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการวางแผนอย่างมีเหตุผล การเข้าใจบทบาทหน้าที่ และการบริหารตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) วิธีการบริหารงานบุคคล ควรเน้นการส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสม การสร้างความร่วมมือในองค์กร และการประเมินผลอย่างเป็นธรรมโปร่งใส ซึ่งช่วยเสริมบรรยากาศการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ

* Received 7 April 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 12 July 2026

3) แนวทางการบริหารงานบุคคล ควรบูรณาการหลักธรรมกับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีทั้งความรู้และคุณธรรม คำนึงถึงบริบทชุมชนและความแตกต่างของบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการบริหารงานบุคคล

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล , หลักสัปปุริสธรรม 7, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current state of personnel administration; 2) study methods for developing personnel administration based on the Seven Sappurisa Dhammas; and 3) propose guidelines for personnel administration according to the Seven Sappurisa Dhammas. This study employed a multi-phase mixed-methods design consisting of three phases. In Phase 1, the current state of personnel administration was investigated using a questionnaire administered to a sample of 73 participants. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 focused on methods of motivation development through interviews with 12 key informants, and the data were analyzed using content analysis. Phase 3 involved synthesizing the findings to propose guidelines for enhancing teachers' work motivation based on the Four Sangahavatthu principles.

The findings revealed that:

1) The overall state of personnel administration was at a high level. Schools appropriately applied the Seven Sappurisa Dhammas—understanding of causes, results, oneself, moderation, timing, community, and individuals—particularly in rational planning, role awareness, and managing individual differences.

2) Methods for personnel administration should emphasize continuous staff development, appropriate workload allocation, organizational collaboration, and fair and transparent evaluation, which contribute to a positive work environment and improved performance.

3) The guidelines for personnel administration should integrate Buddhist principles with modern management practices, develop administrators and staff in both knowledge and morality, and consider community context and individual differences to enhance efficiency and long-term sustainability.

Keywords: Human Resource Management, Sappurisa Dhamma 7, Phra Pariyattidhamma School

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารงานบุคคลได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมถึงนโยบายของประเทศไทยในการพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560; Armstrong, 2014) ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลจึงมิได้จำกัดเพียงการจัดสรรกำลังคนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนา การธำรงรักษา และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารสมัยใหม่ (Dessler, 2017)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่า องค์กรจำนวนมากยังประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ความไม่สอดคล้องของทักษะกับความต้องการของงาน การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม (Robbins & Judge, 2017) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยียังส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง หากขาดการพัฒนาอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพระภิกษุสามเณรทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม พบว่ายังประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในหลายประการ ได้แก่ การขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ภาระงานของครูที่สูง การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาก รวมถึงปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และการขาดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา (Robbins & Judge, 2017; Armstrong, 2014)

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรม อันจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ 1. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ 2. ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ 3. เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตจังหวัดศรีสะเกษ มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 รวมทั้งสิ้น จำนวน 148 คน โดยใช้ข้อมูลจากทะเบียนข้อมูลบุคลากรของสำนักเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2568 เป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูลประชากร

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรที่ 0.5

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 12 ท่าน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 แบบสอบถามเชิงปริมาณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert's Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) สภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 2) ด้านการบริหารบุคคล 3) ด้านการจัดสรรภาระงานและโครงสร้างหน้าที่ 4) ด้านการประเมินผล รางวัล และสวัสดิการ

2.2 สังเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคล มีเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (0.822) และส่งแบบสอบถามผ่าน application line ส่วนตัวในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านธัมมัญญุตา (ความรู้ในหลักการ) 2) ด้านอัตถัญญุตา (ความรู้ในจุดหมาย) 3) ด้านอัตตัญญุตา (ความรู้จักตน) 4) ด้านมัตตัญญุตา (ความรู้จักประมาณ) 5) ด้านกาลัญญุตา (ความรู้จักเวลา) 6) ด้านปริสัญญุตา (ความรู้จักชุมชน) 7) ด้านปุคคลัญญุตา (ความรู้จักบุคคล)

2.4 นำผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 73 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน มาสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.1 ดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน

3.3 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบออนไลน์ผ่าน application ใช้เวลาประมาณ 30–45 นาทีต่อคน พร้อมการบันทึกเสียงและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธี Member Checking

3.4 นำผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล

3.5 เสนอแนวทางโดยสังเคราะห์แนวทาง เป็นแผนภาพ และคำอธิบายแผนภาพ กำหนดประเด็นสรุปแนวทาง และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ของ Likert ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดเทป บันทึก และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ (Thematic Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา อัตตัญญุตา มัตตัญญุตา กาลัญญุตา ปริสัญญุตา และปุคคลัญญุตา แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ ตีความ และอธิบายเชิงพรรณนา เพื่อให้เห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อย่างชัดเจน

การสังเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาบูรณาการร่วมกันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเปรียบเทียบ ตรวจสอบ และยืนยันความสอดคล้องของข้อมูล ก่อนสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ พร้อมนำเสนอในรูปแบบแผนภาพองค์ความรู้และคำอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ด้านการจัดสรรภาระงานและโครงสร้างหน้าที่ และด้านการประเมินผล รางวัล และสวัสดิการ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหารบุคคล	3.69	0.36	มาก
ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	3.64	0.34	มาก
ด้านการจัดสรรภาระงานและโครงสร้างหน้าที่	3.58	0.29	มาก
ด้านการประเมินผล รางวัล และสวัสดิการ	3.55	0.28	มาก
ภาพรวม	**3.62**	**0.32**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.62, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.69, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร($\bar{x}$= 3.64, S.D. = 0.34) ด้านการจัดสรรภาระงานและโครงสร้างหน้าที่ ($\bar{x}$= 3.58, S.D. = 0.29) และด้านการประเมินผล รางวัล และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.28) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านการประเมินผล รางวัล และสวัสดิการ แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กร รวมทั้งการประเมินผลอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสามารถสรุปตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้ดังนี้

1.ธัมมัญญุตา (ความรู้ในหลักการ) ผู้บริหารควรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.อัตถัญญุตา (ความรู้ในจุดหมาย) ควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน

3.อัตตัญญุตา (ความรู้จักตน) ผู้บริหารและบุคลากรควรเข้าใจบทบาทหน้าที่และศักยภาพของตนเอง

4.มัตตัญญุตา (ความรู้จักประมาณ) ควรจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

5.กาลัญญุตา (ความรู้จักเวลา) ควรบริหารเวลาและวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

6.ปริสัญญุตา (ความรู้จักชุมชน) ควรสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก

7.ปุคคลัญญุตา (ความรู้จักบุคคล) ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3. ผลการเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่เหมาะสมควรบูรณาการหลักธรรมเข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ โดยมุ่งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ควบคู่กับการบริหารงานที่คำนึงถึงบริบทของชุมชนและความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

แนวทางสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย ได้แก่

1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และทักษะการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาระบบประเมินผลและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเมตตา และความเข้าใจระหว่างบุคลากร
4. การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน การมอบหมายงาน และการพัฒนาบุคลากร
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความสอดคล้องกับบริบททางสังคมและพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการวางแผน การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการบริหารตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษร บุญมา (2565) ที่ชี้ว่าการบริหารงานบุคคลควรมุ่งพัฒนาคนให้เป็น “คนดี คนเก่ง และมีความสุข” และสอดคล้องกับ อินทร์สว่าง (2566) ที่เน้นว่าบุคลากรเป็นหัวใจขององค์กร นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความเข้าใจระหว่างบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเชิงวิพากษ์ พบว่า แม้ระดับการปฏิบัติจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่สามารถสะท้อน “ประสิทธิผลเชิงลึก” ได้อย่างชัดเจน เช่น ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน หรือความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินใช้ข้อมูลเชิงการรับรู้ (Perception) มากกว่าตัวชี้วัดเชิงประจักษ์ (Objective Indicators) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stephen P. Robbins และ Timothy A. Judge (2017) ที่เสนอว่าการประเมินประสิทธิภาพองค์กรควรพิจารณาทั้งด้านความรู้สึกของบุคลากรและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในมิติของผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพผู้เรียน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. อภิปรายผลวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรงานอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาวดี อินทรสวัสดิ์ (2562) ที่ระบุว่าการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องมีระบบพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ นฤมล ศรีบัว (2563) ที่เน้นความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Soft Skills)” และความร่วมมือระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Michael Armstrong (2014) ที่มองว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ควรให้ความสำคัญทั้งด้านทักษะการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควบคู่กัน

อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดว่า การพัฒนาดังกล่าวอาจยังขาดกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถยืนยันได้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาวเพียงใด อีกทั้ง การผสมผสานหลักธรรมกับการบริหาร

สมัยใหม่ แม้จะมีจุดแข็งด้านคุณธรรมและจริยธรรม แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาเครื่องมือหรือเกณฑ์วัดผลที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. อภิปรายผลแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคล คือ การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ โดยมุ่งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ควบคู่กับการบริหารงานที่คำนึงถึงบริบทของชุมชนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ธนัญญา ภูมิรัตน์ (2562) และ ศิริกาญจน์ อินทนนท์ (2563) ที่เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การมีส่วนร่วม และการคำนึงถึงบริบทขององค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ในเชิงวิพากษ์ พบว่า แนวทางดังกล่าวยังอยู่ในลักษณะ “เชิงนโยบาย” มากกว่าการนำไปปฏิบัติจริง (Implementation Level) กล่าวคือ ยังขาดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการ เครื่องมือ หรือรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในแต่ละบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gary Dessler (2017) ที่เสนอว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบ เครื่องมือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรพัฒนาเป็น “รูปแบบการบริหาร (Model)” หรือ “คู่มือปฏิบัติ (Guidelines)” ที่สามารถนำไปทดลองใช้และประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงปฏิบัติอย่างแท้จริงต่อองค์กรทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพ องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการจัดการเชิงระบบ เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ธัมมัญญุตา คือ ความรู้ในหลักการ ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจหลักการบริหารและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม อัตถัญญุตา คือ ความรู้ในจุดหมาย ทำให้การกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรมีความชัดเจน อัตตัญญุตา คือ ความรู้จักตน ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาท หน้าที่ และศักยภาพของตนเอง มัตตัญญุตา คือ ความรู้จักประมาณ ทำให้สามารถจัดสรรภาระงานและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม กาลัญญุตา คือ ความรู้จักเวลา ช่วยให้การวางแผนและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ปริสัญญุตา คือ ความรู้จักชุมชน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และปุคคลัญญุตา

คือ ความรู้จักบุคคล ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงานและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ร่วมกับการจัดการเชิงระบบ ยังช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นขั้นตอน มีการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น โดยมีปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ระบบประเมินผลที่โปร่งใส และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ผลจากการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าว ทำให้เกิดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีวินัย มีคุณธรรม และมีความสุขในการทำงาน ระบบการบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรยากาศในองค์กรเอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคี ลดความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น หลักสัปปุริสธรรม 7 จึงถือเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมั่นคงในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการวางแผน การจัดสรรงาน และการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลควรมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการประเมินผลอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ขณะเดียวกัน แนวทางที่เหมาะสมคือการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ร่วมกับการบริหารสมัยใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรกำหนด “แผนบริหารงานบุคคลรายปี” ที่เชื่อมโยงกับหลักสัปปุริสธรรม 7 อย่างชัดเจน เช่น “รู้เหตุ–รู้ผล” ใช้ในการวิเคราะห์งานและกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) และ “รู้ตน–รู้บุคคล” ใช้ในการจัดสรรงานตามศักยภาพรายบุคคล
2. ควรจัดทำ “แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)” ให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม พร้อมพัฒนาระบบประเมินผลแบบ 360 องศา โดยบูรณาการหลักคุณธรรม เพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) หรือกิจกรรมพัฒนาจิตใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร โดยควรกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสามารถติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนด “นโยบายการบริหารงานบุคคลเชิงคุณธรรม” โดยกำหนดให้หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกรอบมาตรฐานในการบริหารบุคลากร

2. ควรพัฒนา “คู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7” สำหรับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ควรกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กร เช่น ระดับความพึงพอใจของบุคลากร อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ระดับความขัดแย้งในองค์กร

4. ควรสนับสนุนงบประมาณและระบบติดตามประเมินผล เพื่อให้การนำหลักธรรมไปใช้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ใช้เป็นแนวทางพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สามารถประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาอื่น โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

3. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน

4. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลในระดับสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

เอกสารอ้างอิง

เกษร บุญมา. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา ภูมิเสถียร. (2564). การบริหารงานบุคคลในองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล ศรีบัว. (2563). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนัญญา ภูมิรัตน์. (2562). การบริหารองค์การเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุภาวดี อินทรสวัสดิ์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ: สศช.

อินทร์สว่าง. (2566). การบริหารเชิงคุณธรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

ศิริกาญจน์ อินทนนท์. (2563). ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.). London: Kogan Page.

Dessler, G. (2017). Human resource management (15th ed.). Boston, MA: Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Boston, MA: Pearson.

Beer, M., Boselie, P., & Brewster, C. (2015). Back to the future: Implications for the field of HRM of the multistakeholder perspective proposed 30 years ago. Human Resource Management, 54(3), 427–438.

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources. New York, NY: McGraw-Hill.

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*

PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE FOUR BASES OF SUCCESS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, UBON RATCHATHANI PROVINCE

พระมหาศรายุธ สิริวฑฺฒนเมโธ (อาจพันธ์)[1],พระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน[2]และ พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ[3]

Phramaha Sarayut Siriwatthanametho (Artphan)[1], Phra Maha Srirat Siriratano [2]

and Phra Maha Prayoon Tikkhapanyo[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand

Corresponding author e-mail: thatpong.tho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 และ 3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 70 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 5 รูป/คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.32, S.D. = 0.45) โดยด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.38, S.D. = 0.43) โดยด้านวิมังสามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานอย่างรอบคอบ และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลควรมุ่ง

* Received 10 April 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 12 July 2026

ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บริหารงานด้วยความโปร่งใส และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการติดตามประเมินผล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสร้างความยั่งยืนแก่สถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล , หลักอิทธิบาท 4, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

The research entitled “Personnel Management Based on the Four Bases of Success of School Administrators in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Ubon Ratchathani Province” aimed to: 1) study the conditions of personnel management of school administrators, 2) study the methods of personnel management based on the Four Bases of Success (Iddhipada 4), and 3) propose guidelines for personnel management based on the Four Bases of Success of school administrators. This study employed Mixed Methods Research. The quantitative sample consisted of 70 administrators and teachers, determined by the Krejcie and Morgan (1970) table, using stratified random sampling together with simple random sampling. The qualitative key informants consisted of 5 persons selected by purposive sampling. The research instruments included questionnaires and semi-structured interviews. The questionnaire reliability was 0.92. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that:

1) the overall condition of personnel management was at a high level ($\bar{x}$=4.32, S.D. = 0.45), with personnel retention having the highest mean score;

2) the methods of personnel management based on the Four Bases of Success were overall at a high level ($\bar{x}$=4.38, S.D. = 0.43), with Vimamsa having the highest mean score, indicating that administrators carefully analyzed and evaluated operational performance; and

3) the guidelines for personnel management should focus on promoting work motivation, continuously developing personnel potential, administering with transparency, and using information systems for monitoring and evaluation in order to enhance the efficiency of personnel management and create sustainability for educational institutions.

Keywords: Personnel Administration, The Four Bases of Success (Iddhipada 4), Buddhist Scripture School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม โดยเน้นให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด แนวคิดด้านการบริหารสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักอิทธิบาท 4 อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ; พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

อย่างไรก็ตาม สภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันยังประสบปัญหาหลายประการ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบางกรณีผู้บริหารขาดความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคลมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและคุณภาพผู้เรียน หากขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสมจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม (Hoy & Miskel, 2013; สมคิด บางโม, 2560) นอกจากนี้ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษายังช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ พบว่ายังมีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลังที่ยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ต่อเนื่อง และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เต็มศักยภาพ อีกทั้งบริบทของสถานศึกษาดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะที่ต้องผสมผสานทั้งหลักวิชาการและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมที่มุ่งพัฒนาทั้งคนและองค์กรควบคู่กัน (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน วิธีการบริหาร และเสนอแนวทางที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรม และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัอุบลราชธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์วิธีดำเนินการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้อย่างเป็นระบบในรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกและครอบคลุม ทั้งในด้านปริมาณที่สามารถวัดผลเป็นสถิติได้ และด้านคุณภาพที่สะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติจริงจากผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนรวม 567 คน โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 70 คน ตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan (1970) สำหรับวิธีการได้มาซึ่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากเพื่อให้ได้ตัวแทนจากทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 5 รูป/ท่าน ซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเพื่อรับฟังทัศนะและแนวทางเชิงลึก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยเครื่องมือดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพอย่างเป็นระบบ ทั้งการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เริ่มต้นจากการประสานงานอย่างเป็นทางการผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลในสถานศึกษาเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่แจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวมถึงดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นที่กำหนด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจะถูกประมวลผลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นและนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบความเรียงที่เชื่อมโยงข้อมูลทั้งสองส่วนเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในภาพรวมพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับ "ด้านการธำรงรักษาบุคลากร" ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการดูแลเอาใจใส่เรื่องขวัญกำลังใจและสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างดีเยี่ยม รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่กลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีช่องว่างในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม

ด้านการบริหารงานบุคคล	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.12	0.51	มาก	4
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.25	0.47	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	0.42	มาก	2
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.51	0.39	มากที่สุด	1
รวม	4.32	0.45	มาก	-

จากตารางที่ พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.32, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{x}$=4.51, S.D.=0.39) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$=4.38, S.D.=0.42) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x}$=4.25, S.D.=0.47) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$=4.12, S.D.=0.51) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังควรพัฒนาการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนตำแหน่งงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการในอนาคตมากยิ่ง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยจุดเด่นที่สุดคือ "ด้านวิมังสา" หรือการบริหารด้วยการใช้ปัญญาไตร่ตรอง ซึ่งผู้บริหารมีการนำข้อมูลและผลการทำงานมาวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนาอยู่เสมอ ตามมาด้วยด้านจิตตะที่มีการอุทิศตนและจดจ่อต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และด้านฉันทะที่มีความรักศรัทธาในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ "ด้านวิริยะ" หรือความเพียรพยายาม ซึ่งสะท้อนว่าท่ามกลางอุปสรรคหรือข้อจำกัดทางทรัพยากร บุคลากรยังต้องการการเสริมสร้างความมานะอดทนและการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม

หลักอิทธิบาท 4	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ด้านฉันทะ	4.36	0.44	มาก	3
2. ด้านวิริยะ	4.18	0.52	มาก	4
3. ด้านจิตตะ	4.41	0.40	มาก	2
4. ด้านวิมังสา	4.56	0.37	มากที่สุด	1
รวม	**4.38**	**0.43**	**มาก**	-

จากตารางที่ 2 พบว่า วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.38, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิมังสา ($\bar{x}$=4.56, S.D.=0.37) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านจิตตะ ($\bar{x}$=4.41, S.D.=0.40) ซึ่งสะท้อนถึงความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และด้านฉันทะ ($\bar{x}$=4.36, S.D.=0.44) ที่แสดงถึงความรักและความศรัทธาในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิริยะ ($\bar{x}$=4.18, S.D.=0.52) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังควรได้รับการส่งเสริมด้านความเพียรพยายาม ความอดทน และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเชิงพุทธบูรณาการ โดยแตกต่างจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพและวิธีการบริหารที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เป็นการ “เสนอแนวทางพัฒนา” เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต โดยสามารถสรุปแนวทางในแต่ละด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

หลักอิทธิบาท 4	แนวทางการบริหารงานบุคคล
1. **ด้านฉันทะ**	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและองค์กร รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

2. **ด้านวิริยะ**	ผู้บริหารควรส่งเสริมความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการศึกษา ตลอดจนสร้างระบบติดตามและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
3. **ด้านจิตตะ**	ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบ และมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีสมาธิ โดยให้ความสำคัญกับการนิเทศติดตาม และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอย่างใกล้ชิด รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและความรับผิดชอบร่วมกัน
4. **ด้านวิมังสา**	ผู้บริหารควรใช้หลักการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการบริหารงานบุคคล โดยนำข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาในระยะยาว

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 มุ่งเน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการดูแลบุคลากรทั้งด้านสวัสดิการ ขวัญกำลังใจ และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการธำรงรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อความมั่นคงทางจิตใจ

ของบุคลากร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Gary Dessler (2017) เรื่อง Human Resource Management ที่กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนพร คุณสมฺปนฺโน (2563) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพระพุทธศาสนาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม ซึ่งสะท้อนว่าสถานศึกษายังจำเป็นต้องพัฒนาระบบการวิเคราะห์อัตรากำลังและการกำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภินันท์ กนฺตสีโล (2564) ที่พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิมังสามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรมจำเป็นต้องผสมผสานทั้งหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องอาศัยการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและรอบด้านในการตัดสินใจ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ที่อธิบายว่า “วิมังสา” เป็นการใช้ปัญญาไตร่ตรองเหตุและผลอย่างรอบคอบ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตกร สมาคม และคณะ (2562) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนด้านวิริยะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรยังเผชิญกับข้อจำกัดด้านภาระงาน ทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การสร้างความเพียรพยายามและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยังไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนพร คุณสมปนฺโน (2563) ที่เสนอว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ควรมุ่งเน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การสร้างฉันทะเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในองค์กร การส่งเสริมวิริยะเพื่อพัฒนาความเพียรและศักยภาพในการปฏิบัติงาน การใช้

จิตตะในการบริหารด้วยความเอาใจใส่ รับผิดชอบ และมีสมาธิต่อการปฏิบัติงาน และการใช้วิมังสาในการวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารเชิงพุทธบูรณาการที่มุ่งพัฒนาทั้ง “คน” และ “งาน” ควบคู่กัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและความยั่งยืนทางการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ที่กล่าวว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนได้อย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภินันท์ กนฺตสีโล (2564) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมช่วยส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรได้พร้อมกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นที่สำคัญคือการนำหลัก "วิมังสา" หรือการใช้ปัญญาไตร่ตรองมาใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลงานอย่างมีเหตุผล ควบคู่ไปกับการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีเยี่ยม ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นประเด็นที่ควรพัฒนาคือด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และด้านวิริยะหรือความเพียรพยายาม ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับที่ดีแต่ยังมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานท่ามกลางภาระงานที่ซับซ้อน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ "V-SAPA Model" ซึ่งเป็นการพุทธบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับงานบริหารบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) V - Visionary Planning การวางแผนด้วยวิมังสา (2) S - Selective Recruitment การสรรหาด้วยฉันทะ (3) A - Active Development การพัฒนาด้วยวิริยะ และ (4) PA - Pastoral Assessment & Retention การดูแลรักษาด้วยจิตตะ โมเดลนี้มุ่งเน้นให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการตามหน้าที่ มาเป็นการบริหารด้วยการสร้างศรัทธาและความรักในงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพแม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร สำหรับข้อเสนอแนะในการนำไปใช้นั้น สถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเพียรในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการศึกษายุคใหม่ ส่วนการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการศึกษาเชิงลึกในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างคู่มือการปฏิบัติงานตามโมเดลนี้

ให้ชัดเจน หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) ในการบริหารงานบุคคลพุทธบูรณาการให้มีความหลากหลายและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในวงกว้างต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9. (2567). แผนพัฒนาการศึกษากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 พ.ศ. 2567–2571. อุบลราชธานี: กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9.

จิตกร สมาคม และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2566). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

พระธนพร คุณสมฺปนฺโน. (2561). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). การบริหารงานแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระมหาอภิสิทธิ์ อภิภทฺรเมธี. (2559). การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอภินันท์ กนฺตสีโล. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาดูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

สมคิด บางโม. (2565). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2024). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

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

การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ*

GENERAL AMINISTRATIVE BASED ON THE FIVE POWERS BALA 5 FOR SCHOOL OF THE PHRASRICHAROENRAT NETWORK GROUP HUATAPHAN DISTRICT AMNATCHAROEN PROVINCE.

พระมหาเจษฎา กิตฺติปญฺโญ (พรมลี)[1], พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ[2] และพระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน[3]

Phramaha Jetsada Kittipunyo (Promlee)[1], Phra Maha Prayoon Tikkhapanyo[2] and Phra Maha Srirat Siriratano[3]

[1-3]**บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี**

[1-3]Graduate Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand

Corresponding author e-mail: thatpong.tho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ 2) ศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร จำนวน 98 คน จาก 14 สถานศึกษา ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงสังเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือด้านกิจการนักเรียน ระบบสารสนเทศ และเครือข่ายความร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานธุรการ สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีความพร้อมในระดับดี โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและการดูแลนักเรียน แต่ยังควรพัฒนาระบบสนับสนุนด้านธุรการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านการบริหารตามหลักพละ 5 พบว่าสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน โดยศรัทธาช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ วิริยะส่งเสริมความรับผิดชอบและลดความล่าช้า สติช่วยลดข้อผิดพลาด สมาธิช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัญญาช่วยในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ และ 3) แนวทางการพัฒนาควรมุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมระบบงานแบบบูรณาการ การเสริมสร้างวินัย การใช้สติในการทำงาน การพัฒนานวัตกรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การสร้างเครือข่ายชุมชน และการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่ง

* Received 20 April 2026; Revised 12 May 2026; Accepted 12 July 2026

โดยรวมมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานทั่วไป, หลักพละ 5, การบริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์

Abstract

This study aimed to: (1) examine the current conditions of general administration of the Phra Sri Charoenrat School Network Group in Hua Taphan District, Amnat Charoen Province; (2) investigate methods of general administration based on the Five Powers (Pala 5); and (3) propose development guidelines based on these principles.

A multi-phase mixed-method research design was employed, integrating quantitative and qualitative approaches to obtain comprehensive data. The sample consisted of 98 administrators, teachers, and personnel from 14 schools, selected through stratified sampling. Key informants included administrators, heads of general administration, teachers, and staff. Research instruments included questionnaires, interviews, and document analysis. Data were analyzed using descriptive statistics and content synthesis.

The findings revealed that: 1) the overall condition of general administration was at a high level across all aspects. The highest-rated area was educational technology, followed by student affairs, information systems and network development, and coordination of educational networks. The lowest-rated aspect was clerical work. These results indicate that schools demonstrate strong readiness, particularly in technology integration and student management; however, administrative support systems still require improvement. 2) Regarding the application of the Five Powers, the study found that these principles significantly enhance administrative effectiveness. Faith fosters trust and motivation; effort promotes responsibility and reduces delays; mindfulness minimizes errors; concentration improves task management; and wisdom supports data-driven decision-making and systematic problem-solving. These principles form a practical Buddhist-based administrative framework that

strengthens both personnel performance and organizational quality. And 3) The proposed development guidelines include improving learning environments and systems, integrating curriculum management, strengthening discipline, applying mindfulness in work processes, promoting innovation, implementing supportive supervision, building community partnerships, and utilizing information systems for decision-making. Overall, these guidelines were rated as appropriate and can be effectively applied to improve general administration within the school network.

Keywords: General Administration, The Five Powers (Pala 5), Educational Institution Administration, Phra Sri Charoenrat School Network Group.

บทนำ

การบริหารงานทั่วไปเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมงานด้านธุรการ งานอาคารสถานที่ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกิจการนักเรียน และการประสานความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ว่า สถานศึกษาควรพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้เน้นให้สถานศึกษามีการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานทั่วไปถือเป็นภารกิจสำคัญในการประสาน สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานทุกด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553) ทั้งนี้ การบริหารงานทั่วไปในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ด้านการบริหารและหลักคุณธรรมในการดำเนินงานควบคู่กัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กร

หลักพละ 5 ในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ถือเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านจิตใจและการปฏิบัติงาน พระพรหมคุณาภรณ์

(ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) กล่าวว่า หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม การนำหลักพละ 5 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า จิตกร สมาคม และคณะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่า การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่พระอภินันท์ กนฺตสีโล (2560) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 และพบว่า การใช้หลักธรรมช่วยพัฒนาการวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลัก ขณะที่การศึกษาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ในบริบทของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ยังปรากฏข้อมูลค่อนข้างจำกัด จึงเกิดเป็น “ช่องว่างทางการวิจัย (Research Gap)” ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารงานทั่วไปเชิงพุทธบูรณาการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน วิธีการบริหาร และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานทั่วไป ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

3.เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง **การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ** เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 98 คน จากสถานศึกษา 14 แห่ง โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา (Census)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและพระพุทธศาสนา เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้ศึกษาความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 และ 3) แบบวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ใช้ศึกษาทฤษฎี หลักพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการอภิปรายผล

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรเป้าหมาย พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51–4.50 ระดับมาก 2.51–3.50 ระดับปานกลาง 1.51–2.50 ระดับน้อย และ 1.00–1.50 ระดับน้อยที่สุด

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ประเด็น (Thematic Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ สังเคราะห์ และตีความข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย เปิดโอกาสให้ตัดสินใจเข้าร่วมโดยสมัครใจ รักษาความลับของข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลได้

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

ตารางที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโซง สีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ลำดับ	ด้านที่ศึกษา	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการ	4.27	0.62	มาก	2
2	ความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.44	0.60	มาก	1
3	กระบวนการจัดทำแผนงบประมาณ	4.27	0.60	มาก	2
4	ความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.15	0.55	มาก	4
รวม		**4.28**	**0.59**	**มาก**	

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.18, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x}$, S.D.=0.54) รองลงมา ได้แก่ ด้านกิจการนักเรียน ($\bar{x}$=4.28, S.D.=0.57) ด้าน

ระบบสารสนเทศและเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x}$=4.21, S.D.=0.60) และด้านอาคารสถานที่ ($\bar{x}$=4.12, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานธุรการ ($\bar{x}$=3.89, S.D.=0.71) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการผู้เรียนในระดับดี แต่ระบบงานธุรการยังควรได้รับการพัฒนาให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจุบันโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารมากขึ้น ทั้งระบบข้อมูลและการสื่อสารภายใน แต่บางส่วนของงานธุรการยังต้องใช้เอกสารจำนวนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน”

ตารางที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโซง สีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ลำดับ	หลักธรรมาภิบาล	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1	หลักความโปร่งใส	4.49	0.60	มาก	1
2	หลักความมีส่วนร่วม	4.43	0.63	มาก	2
3	หลักความรับผิดชอบ	4.36	0.59	มาก	3
4	หลักความคุ้มค่า	4.33	0.64	มาก	4
รวม		**4.40**	**0.61**	**มาก**	

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.24, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญญาพละมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=4.38, S.D.=0.50) รองลงมา ได้แก่ สติพละ ($\bar{x}$=4.31, S.D.=0.56) สมาธิพละ ($\bar{x}$=4.25, S.D.=0.59) วิริยะพละ ($\bar{x}$=4.19, S.D.=0.61) และศรัทธาพละ ($\bar{x}$=4.09, S.D.=0.65)

ทั้งนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการนำหลักปัญญาพละมาใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ขณะที่หลักสติพละช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรอบคอบ ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ส่วนวิริยะพละช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบและความเพียรในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งกล่าวว่า “การบริหารงานในปัจจุบันต้องใช้ทั้งความรู้และสติในการตัดสินใจ เพราะสถานศึกษามีปัญหาเฉพาะหน้าหลายด้าน หากขาดการไตร่ตรองอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทั้งระบบ” อีกทั้งยังมีผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า “หลักพละ 5 ช่วยให้ครูและบุคลากรมีความอดทน มีความรับผิดชอบ และทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา”

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ควรมุ่งเน้นการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาระบบสารสนเทศ การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอว่า สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับการบริหารงาน เช่น การอบรมด้านสติในการทำงาน การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวว่า “หากโรงเรียนสามารถนำหลักพละ 5 มาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและครูทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีสติ และเกิดความร่วมมือในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น”

อภิปลายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ประการแรก ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านกิจการนักเรียน และด้านระบบสารสนเทศและเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในยุคดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ที่ระบุว่าสถานศึกษาควรพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่เน้นการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านงานธุรการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ แต่ระบบงานเอกสารและขั้นตอนการดำเนินงานภายในบางส่วนยังมีความล่าช้าและขาดความคล่องตัว ทั้งนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ หรือการใช้ระบบงานแบบเดิมที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทการบริหารสมัยใหม่ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ

แนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปจะมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องอาศัยระบบงานที่ชัดเจน การประสานงานที่ดี และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร

ประการที่สอง ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านปัญญาพละและสติพละ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล การวิเคราะห์ข้อมูล และการมีสติรอบคอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ปัญญาในการตัดสินใจและใช้สติในการควบคุมการทำงานให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) ที่อธิบายว่า หลักพละ 5 เป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะปัญญาและสติ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอภินันท์ กนฺตสีโล (2560) ที่พบว่า การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความใกล้เคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า หลักวิริยะพละและศรัทธาพละช่วยส่งเสริมความเพียร ความอดทน และความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

ประการที่สาม ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 พบว่า ควรมุ่งเน้นการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาวินัยและความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์และการใช้สติในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันไม่สามารถอาศัยเพียงความรู้ด้านวิชาการหรือการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยคุณธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่กัน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความสมดุลทั้งด้านประสิทธิภาพและจริยธรรม

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคนและองค์กรให้เกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรมควบคู่กันไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตกร สมาคม และคณะ (2564) ที่พบว่า การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารช่วยส่งเสริมทั้งด้านระบบงาน

และพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ถือเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งด้านระบบงานและด้านบุคลากร เนื่องจากหลักพละ 5 ช่วยพัฒนาความเข้มแข็งทางจิตใจ ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารงานทั่วไปโดยบูรณาการหลักพละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา เข้ากับกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานธุรการดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว และลดภาระงานเอกสารภายในสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร

1.4 สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานทั่วไปให้เกิดการมีส่วนร่วมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม

1.5 หน่วยงานทางการศึกษาควรมีระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ในสถานศึกษาสังกัดอื่น หรือในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักพละ 5 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างรูปแบบหรือคู่มือการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 5 ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษาและสามารถประเมินผลการใช้งานได้อย่างเป็นระบบ

ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอื่นร่วมกับการบริหารงานทั่วไป เช่น อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 หรือสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลและหาแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ พ.ศ. 2567–2571. อำนาจเจริญ: กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2566). แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ธีระ รุญเจริญ. (2566). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

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

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). การบริหารงานแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). Sage.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2024). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (11th ed.). McGraw-Hill.

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

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations (9th ed.). Pearson.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NEW NORMAL ERA TOWARD ADVANCING INNOVATION SCHOOLS, PRA CHIM NON-KHUN INTEGRATED EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT NETWORK GROUP UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุทธิดา สุดดี[1] และ เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]
Suttida Suddee[1] and Methavee Chotchaipong[2]
[1-2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี
[1-2]Graduate School Ratchathani University, Thailand
Corresponding Author's Email: sai_102ssk@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 155 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 139 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 32 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อระหว่าง .465-.807 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 20 April 2026; Revised 12 May 2026; Accepted 12 July 2026

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรริเริ่มและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเชิงรุก (Active Community Partnership for Innovation) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพครูในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งประสานพลังจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสถานประกอบการในพื้นที่ ให้เข้ามามีบทบาทเป็นภาคีหุ้นส่วนทางการศึกษาในการร่วมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ควรกำหนดแนวปฏิบัติให้ครูได้ลงพื้นที่ศึกษาบริบทชุมชนอย่างลึกซึ้ง และนำองค์ความรู้ที่ได้มาบูรณาการสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ยุคความปกติใหม่, การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม

Abstract

This research aimed to: 1) examine the academic administration of school administrators in the new normal era toward advancing innovative schools; and 2) explore recommendations for developing academic administration of school administrators in the new normal era toward advancing innovative schools. The sample consisted of 155 participants, including 16 school administrators and 139 teachers working in the Pra Chim Non-Khun Integrated Education Quality Development Network Group under the Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 1. The sample was selected using stratified random sampling based on proportional allocation, together with simple random sampling. The research instrument was a questionnaire comprising 32 items, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items, item discrimination values ranging from .465 to .807, and a reliability coefficient of .95. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of academic administration of school administrators in the new normal era toward advancing innovative schools was at a high level; and 2) the recommendations for development indicated that school administrators should initiate and systematically implement an Active Community Partnership for Innovation to enhance teachers' capacity in establishing effective community collaboration. This approach should emphasize engaging parents, local communities, local administrative organizations, and enterprises as active educational partners in co-developing instructional innovations. Furthermore, teachers should be encouraged to conduct in-depth community-based explorations and integrate local knowledge into the design of learning activities that connect with real-life contexts at least once per semester. This will foster meaningful learning experiences and ensure alignment with local contexts.

Keywords: Academic Administration, New Normal Era, Innovative Schools

บทนำ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยุคความปกติใหม่ (New Normal) ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการเรียนรู้ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยต้องสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ซึ่งกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในยุคความปกติใหม่ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการหลักสูตร ที่เน้นความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาครูที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ที่ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและสะท้อนศักยภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้เป็นกลไก

สำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุค New Normal (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) นอกจากนี้ การพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ยังสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Korhonen et al. (2014) ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียน 2) ด้านความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู ที่ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการทดลองสิ่งใหม่ และ 4) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ที่เน้นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากสภาพบริบทของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ พบว่ายังคงมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความไม่พร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยีที่ไม่เสถียร ศักยภาพครูด้านนวัตกรรมและดิจิทัลที่ยังไม่เพียงพอ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีความเป็นระบบ ทันสมัย และสามารถบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ยังคงพบปัญหาหลายด้านที่ต้องเร่งแก้ไขในลักษณะเดียวกัน ได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณในการสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ระบบอินเตอร์เน็ตไม่ทั่วถึงทั้งโรงเรียน/ไม่เสถียรส่งผลให้ครูไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างสมรรถนะให้เกิดกับผู้เรียนได้ รวมถึงปัญหาด้านการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาด้านผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (NT) ยังต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งในด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน พัฒนาศักยภาพครู และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา

อย่างเข้มแข็ง พร้อมทั้งขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 16 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 260 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 16 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 155 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 139 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 32 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อระหว่าง .465-.807 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าวและแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเองและรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าวและแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้วยตนเองและรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ได้รับแบบสอบสอบกลับคืนมา จำนวน 155 ฉบับ และทำการคัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะที่มีความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความ

ปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็นกรณีโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 155

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1.	ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.78	.529	มาก	6
2.	ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู	3.92	.480	มาก	2
3.	ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน	3.68	.528	มาก	8
4.	ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน	3.86	.574	มาก	3
5.	ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.80	.572	มาก	5
6.	ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู	3.59	.670	มาก	13
7.	ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน	3.51	.647	มาก	15
8.	ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน	3.50	.703	ปานกลาง	16
9.	ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.57	.643	มาก	14
10.	ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู	3.60	.577	มาก	12
11.	ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน	3.67	.560	มาก	9

ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 155

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
12.	ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน	3.66	.494	มาก	10
13.	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.82	.547	มาก	4
14.	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู	3.68	.456	มาก	7
15.	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน	3.61	.511	มาก	11
16.	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน	3.96	.686	มาก	1
	รวม	**3.70**	**.193**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 15 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน 2. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 3. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน 4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 5. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 6. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 7. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 8. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน 9. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน 10. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน 11. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน 12. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู

13. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 14. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และ 15. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน ตามลำดับ

และข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรริเริ่มและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเชิงรุก (Active Community Partnership for Innovation) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพครูในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งประสานพลังจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสถานประกอบการในพื้นที่ ให้เข้ามามีบทบาทเป็นภาคีหุ้นส่วนทางการศึกษาในการร่วมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ควรกำหนดแนวปฏิบัติให้ครูได้ลงพื้นที่ศึกษาบริบทชุมชนอย่างลึกซึ้ง และนำองค์ความรู้ที่ได้มาบูรณาการสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 15 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน 2. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 3. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน 4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 5. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 6. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 7. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 8. ด้านการจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน 9. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน 10. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน 11. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน 12. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 13. ด้านการพัฒนาครู

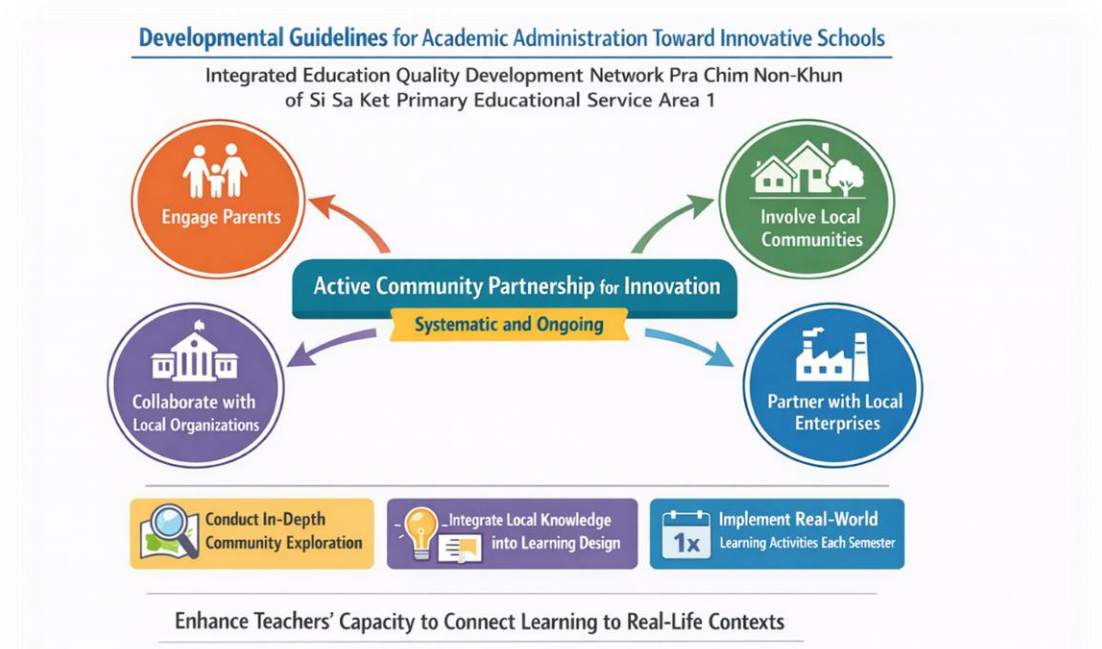
เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 14. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และ 15. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการปรับตัวต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลและยุคความปกติใหม่ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของเครือข่ายชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีความเป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนแห่งนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา รวมถึงการนำบริบทท้องถิ่นมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็งและช่วยสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงานของครู และการขาดระบบสนับสนุนที่ชัดเจนในการเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชน ทำให้การพัฒนาศักยภาพครูในด้านดังกล่าวยังไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาระบบการสร้างเครือข่ายชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างเวทีความร่วมมือ และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ พรหมมา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรริเริ่มและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเชิงรุก (Active Community Partnership for Innovation) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพครูในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งประสานพลังจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสถานประกอบการในพื้นที่ ให้เข้ามามีบทบาทเป็นภาคีหุ้นส่วนทางการศึกษาในการร่วมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ควรกำหนดแนวปฏิบัติให้ครูได้ลงพื้นที่ศึกษาบริบทชุมชนอย่างลึกซึ้ง และนำองค์ความรู้ที่ได้มาบูรณาการสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน อย่างน้อยภาค

เรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคความปกติใหม่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะชุมชนซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและมีบริบทใกล้ชิดกับผู้เรียน การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและยั่งยืน ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงภายในสถานศึกษา แต่ต้องขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในด้านนี้อาจยังมีข้อจำกัดในด้านความพร้อมของครู การประสานงาน และการขาดกลไกสนับสนุนที่เป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและกลไกการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การจัดโครงการความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ครูลงพื้นที่ศึกษาชุมชน และการสร้างระบบติดตามประเมินผล เพื่อให้การสร้างเครือข่ายชุมชนเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร แสงทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างเป็นระบบช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่ามีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรริเริ่มและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเชิงรุก (Active Community Partnership for Innovation) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพครูในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งประสานพลังจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสถานประกอบการในพื้นที่ ให้เข้ามามีบทบาทเป็นภาคีหุ้นส่วนทางการศึกษาในการร่วมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ควรกำหนดแนวปฏิบัติให้ครูได้ลงพื้นที่ศึกษาบริบทชุมชนอย่างลึกซึ้ง และนำองค์ความรู้ที่ได้มาบูรณาการสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม โดย สุทธิดา สุดดี (2569)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้านแรกที่ควรพัฒนาเร่งด่วน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบฐานข้อมูลเครือข่ายชุมชน (Community Resource Mapping) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ แหล่งเรียนรู้ และผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่มาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับสอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือ Innovation Management Platform เพื่อรวบรวม เผยแพร่ และติดตามผลงานนวัตกรรมของครู พร้อมสนับสนุนการยกย่องและสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับสาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือ Adaptive Learning Platform เพื่อปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และภาคเอกชน พร้อมสนับสนุนงบประมาณและกลไกการประสานงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ในชุมชนสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรจัดทำนโยบายพัฒนาครูเชิงรุก โดยส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนในยุคความปกติใหม่

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรกำหนดระบบติดตามและประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนและการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Data-driven decision making) เพื่อให้การพัฒนาการบริหารงานวิชาการมีความต่อเนื่อง โปร่งใส และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบบูรณาการประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรเร่งพัฒนาในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้านแรก ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพครูในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายจริง พร้อมกำหนดกลไกการประสานงานและติดตามผล เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2.2 ด้านการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้แนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และสร้างระบบแรงจูงใจ เช่น การยกย่องและเผยแพร่ผลงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับสาม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม และมีระบบสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกที่สามารถนำไปกำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มเครือข่ายหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานวิชาการและแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งนวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยให้ได้แนวปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถประยุกต์ใช้ในระดับพื้นที่ได้กว้างขึ้น

3.3 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานวิชาการโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อทดลองใช้แนวทางจริงในสถานศึกษา และประเมินผลลัพธ์ต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของครูอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น .(พิมพ์ครั้งที่ 11). สุวีริยาสาส์น

ปรียาพร แสงทอง. (2563). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14(2), 85–96.

สมศักดิ์ พรหมมา. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 42(3), 102–114.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.

สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง. https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020

Korhonen, J., Linnanmäki, K., & Aunio, P. (2014). Learning difficulties, academic well-being and educational dropout: A person-centred approach. Learning and Individual Differences, 31, 1–10.

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

แนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี*
GUIDELINES FOR GUIDANCE AND COUNSELING MANAGEMENT OF PRIVATE SCHOOL IN PATHUM THANI PROVINCE

ศุภลักษณ์ สมัยกุล[1] และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช[2]
Supalak Samaikun[1] and **Wallapa Chalermvongsavej**[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยรังสิต
[1-2]Rangsit University, Thailand
Corresponding Author's Email: wallapa.c@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการงานแนะแนว และ (2) หาแนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากครูแนะแนวและครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชน จำนวน 164 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพที่เป็นจริงของการบริหารจัดการงานแนะแนวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.77) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.45) และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.30–0.36 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การบริการสารสนเทศ การติดตามและประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.36) รองลงมาคือ การรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.33) การจัดวางตัวบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.31) และการให้คำปรึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.30) ตามลำดับ และ (2) แนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนว ประกอบด้วย 31 แนวทาง ได้แก่ ด้านการบริการสารสนเทศและการติดตามประเมินผล 7 แนวทาง ด้านการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลและการจัดวางตัวบุคคล 6 แนวทาง และด้านการให้คำปรึกษา 5 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารจัดการ, งานแนะแนว, โรงเรียนเอกชน

---

* Received 27 March 2026; Revised 10 May 2026; Accepted 12 July 2026

Abstract

This study aimed to (1) examine the current status, desired status, and essential needs in guidance and counseling management, and (2) develop guidelines for managing guidance and counseling in private schools in Pathum Thani Province. A mixed-methods design was employed in two phases. Phase 1 utilized a quantitative approach to assess the current status, desired status, and essential needs by collecting data from a sample of 164 guidance counselors and secondary school teachers in private schools selected through simple random sampling. A questionnaire was used as the research instrument, and data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and the Modified Priority Need Index (PNI). Phase 2 involved semi-structured interviews with five school administrators and educational supervisors, followed by content analysis to formulate practical guidelines for guidance and counseling management.

The findings revealed that: (1) the overall current condition of guidance service management was at a high level ($\overline{X}$= 3.41, S.D. = 0.77), while the desirable condition was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.45). The priority needs index ranged from 0.30 to 0.36. The highest priority need was in information services and monitoring and evaluation (PNI Modified = 0.36), followed by individual data collection (PNI Modified = 0.33), placement services (PNI Modified = 0.31), and counseling services (PNI Modified = 0.30), respectively. (2) The proposed guidelines for guidance service management consisted of 31 approaches, including 7 approaches for information services and monitoring and evaluation, 6 approaches for individual data collection and placement services, and 5 approaches for counseling services.

Keywords: Management Guidelines, Guidance and Counseling and Private Schools

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพจิต การเสพติดเกม การแพร่ระบาดของสารเสพติด ความรุนแรง และการขาดทักษะในการปรับตัว

ต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ความท้าทายด้านการศึกษาและการเลือกอาชีพในศตวรรษที่ 21 ทำให้เยาวชนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมผ่านระบบแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

ในบริบทของประเทศไทย แม้ระบบการศึกษาจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนไม่ทั่วถึง ดังนั้น การพัฒนาระบบการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ในบริบทดังกล่าว งานแนะแนวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการรู้จักตนเอง การตัดสินใจ และการวางแผนชีวิต โดยครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลรายบุคคล การบริการสารสนเทศ การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวบุคคล และการติดตามประเมินผล รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Lubis & Halik, 2021; Halik & Das, 2020)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้แก่ แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากร และสมรรถนะของครูแนะแนว ขณะเดียวกัน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร และการใช้เทคโนโลยี (นุชลี จันทรังษี, 2566; ปณิตา บัวเจริญ, 2564; Ice Desvikayati et al., 2024; Naila & Uman, 2024; Azam, 2023; Agatha et al., 2022; Lubis et al., 2021; Mubashir, 2019)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับงานแนะแนวทั้งในและต่างประเทศจำนวนหนึ่ง แต่ส่วนใหญ่เน้นการศึกษาภาพรวมของระบบ หรือมุ่งเฉพาะบางองค์ประกอบ ยังขาดการศึกษาที่วิเคราะห์ “ความต้องการจำเป็นควบคู่กับแนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ” โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนเอกชนระดับพื้นที่ เช่น จังหวัดปทุมธานี ซึ่งยังเผชิญความท้าทายด้านการจัดการข้อมูล เทคโนโลยี และศักยภาพบุคลากร (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2565) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งเสนอแนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 285 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูแนะแนวและครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 164 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยการบริหารจัดการงานแนะแนว 5 ด้าน คือ การบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล การบริการสารสนเทศ การบริการให้คำปรึกษา การบริการจัดวางตัวบุคคล และการบริการติดตามและประเมินผล ด้านละ 8 ข้อ รวม 40 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูก

ต้องชัดเจนของภาษา โดยใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถามอยู่ที่ .67-1.00

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาตรวจสอบความเที่ยง โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นประชากรการวิจัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามส่งโรงเรียนที่เป็นประชากรการวิจัยด้วยตนเอง และนัดวันขอกลับมาเก็บแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยกลับไปเก็บแบบสอบถามตามกำหนดวันที่นัดหมายไว้กับทางโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: $PNI_{Modified}$)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการทางการพัฒนาการการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์จังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือระดับปริญญาเอก ด้านการศึกษา

2. ศึกษานิเทศก์ ต้องมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา หรือระดับการศึกษาปริญญาเอก ด้านการศึกษา จำนวน 3 คน และ ศึกษานิเทศก์ จังหวัดปทุมธานี ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ด้านการศึกษา จำนวน 2 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างมาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานและนัดหมายผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า พร้อมส่งหนังสือขออนุญาตและชุดคำถามทางไปรษณีย์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีเวลาเตรียมตัว จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลด้วยตนเองตามวันและเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบและจัดหมวดหมู่ข้อมูล จับประเด็นสำคัญ และสรุปผลตามกรอบที่ผู้วิจัยกำหนด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบแนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.77) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.45) ส่วนความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.36 โดยด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ มากที่สุด ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการบริการสารสนเทศ ($PNI_{Modified}$ = 0.36) ลำดับที่ 2 ด้านการบริการติดตามและประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.36) ลำดับที่ 3 ด้านการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.33)

ลำดับที่ 4 ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล (PNI $_{Modified}$ = 0.31) และลำดับที่ 5 ด้านการบริการให้คำปรึกษา (PNI $_{Modified}$ = 0.30) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

ประเด็น	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI $_{Modified}$	ลำดับ
1. ด้านการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล	3.45	0.62	มาก	4.59	0.40	มากที่สุด	0.33	3
2. ด้านการบริการสารสนเทศ	3.35	0.87	ปานกลาง	4.56	0.45	มากที่สุด	0.36	1
3. ด้านการบริการให้คำปรึกษา	3.52	0.77	มาก	4.58	0.48	มากที่สุด	0.30	5
4. ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล	3.44	0.88	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด	0.31	4
5. ด้านการบริการติดตามและประเมินผล	3.31	0.93	ปานกลาง	4.51	0.53	มากที่สุด	0.36	2
เฉลี่ยรวม	3.41	0.77	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	0.33	

2. แนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI $_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการบริการสารสนเทศ

แนวทางในด้านนี้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบสารสนเทศแนะแนวให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย โดยโรงเรียนควรบูรณาการข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เช่น ระบบการศึกษาต่อและฐานข้อมูลออนไลน์ พร้อมทั้งจัดช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียน

นอกจากนี้ ควรปรับรูปแบบการให้ข้อมูลจากเชิงตั้งรับเป็นเชิงรุก โดยใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ เช่น แนวโน้มการศึกษาต่อ และข้อมูลรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาสื่อแนะแนวให้มีความทันสมัย เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้เรียน โดยลดการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ที่ไม่จำเป็น

อีกทั้ง โรงเรียนควรนำเทคโนโลยีที่นักเรียนคุ้นเคย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล มาใช้ในการสื่อสารข้อมูล รวมถึงพัฒนาเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มแนะแนวให้

เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการศึกษาต่อ อาชีพ และทุนการศึกษา พร้อมปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และเชื่อมโยงข้อมูลอาชีพกับทักษะในอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน

2. ด้านการติดตามและประเมินผลงานแนะแนว

แนวทางในด้านนี้เน้นการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่หลากหลาย และนำข้อมูลสะท้อนกลับมาใช้ในการพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

ควรมีการพัฒนาระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการติดตามผล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงบริการให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ความสำเร็จที่ชัดเจน เช่น ด้านการศึกษาต่อ ความพึงพอใจ และผลการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และติดตามผลการเรียนหรือแผนการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมการใช้เครื่องมือ เช่น Digital Portfolio และการจัดทำรายงานหรือ Dashboard เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย

3. ด้านการบริการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล

แนวทางในด้านนี้มุ่งเน้นการจัดการข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบฐานข้อมูลออนไลน์หรือ Cloud-based มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ควรกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะข้อมูลด้านปัญหาส่วนตัวที่ต้องใช้เพื่อการแนะแนวเท่านั้น

นอกจากนี้ ควรมีการรวบรวมข้อมูลความสนใจ ความถนัด และผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และกำหนดกระบวนการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนแนะแนว การปรับแผนการเรียน และการวางแนวทางการศึกษาต่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล

4. ด้านการจัดวางตัวบุคคล

แนวทางในด้านนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมให้นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนและอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง โดยโรงเรียนควรจัดกิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมฝึกประสบการณ์อาชีพที่สอดคล้องกับโลกการทำงานจริง เช่น การฝึกงานหรือการเรียนรู้จากสถานประกอบการ

ควรมีระบบวิเคราะห์ความสามารถและความสนใจของนักเรียนโดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมิน ผลการเรียน และข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนแนะแนวอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างต่อเนื่องในทุกระดับชั้น

นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการวางแผนการเรียนและอาชีพของนักเรียน รวมถึงการติดตามและประเมินผลแผนการเรียนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การแนะแนวมีความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยควรเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีมาตรฐานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้เรียน

5. ด้านการให้คำปรึกษา

แนวทางในด้านนี้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้ โดยโรงเรียนควรจัดให้มีพื้นที่ที่ปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัว และเอื้อต่อการสร้างความไว้วางใจ รวมถึงมีช่องทางให้คำปรึกษาที่หลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษาแบบไม่เปิดเผยตัวตนในระยะแรก

ควรพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจน มีขั้นตอนและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องที่แน่นอน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการให้บริการ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาและภาระงานของครูแนะแนวให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมเครือข่ายสนับสนุน เช่น เพื่อนที่ปรึกษา (Peer Counselor) และจัดบริการให้ครอบคลุมทั้งด้านการเรียน สังคม และชีวิตส่วนตัวของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครู สะท้อนให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (PNI Modified = 0.30–0.36) แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพที่พึงประสงค์ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะด้านการบริการสารสนเทศและการติดตามและประเมินผล ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงระบบด้านการจัดการข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ประเด็นดังกล่าวอาจอธิบายได้จากบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเส้นทางการศึกษาที่มีความหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยทิพย์ ประชาสุข (2562) และ ณภัทร ศรีทองพนาบูลย์ (2566) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของระบบข้อมูลและเครื่องมือสนับสนุน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นในเชิงลึกมากขึ้นว่า ประเด็นสำคัญไม่ได้อยู่ที่ “การมีข้อมูล” เท่านั้น แต่เป็น “การใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์” เพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนาผู้เรียน

ในด้านการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าครูต้องการระบบข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการดูแลนักเรียนรายบุคคล มากกว่าการเก็บข้อมูลในเชิงเอกสารเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนวัชร์ เพ็ญรัตนหิรัญ (2564) แต่ในขณะเดียวกันยังสะท้อนช่องว่างระหว่าง “การเก็บข้อมูล” กับ “การนำข้อมูลไปใช้” ที่ยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับด้านการจัดวางตัวบุคคลและการให้คำปรึกษา แม้จะมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำกว่า แต่ยังคงสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน โดยเฉพาะภาระงาน เวลา และทรัพยากรสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ อังคณา เติมวิถี (2564) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า ปัญหาดังกล่าวไม่ได้เกิดจากตัวบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารจัดการที่ยังไม่เอื้อต่อการดำเนินงานแนะแนวอย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางที่ได้มีลักษณะเป็นการพัฒนาเชิงระบบ ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การบริการสารสนเทศ การติดตามและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล การจัดวางตัวบุคคล และการให้คำปรึกษา โดยสาระสำคัญของแนวทางมิได้มุ่งเพียงการเพิ่มกิจกรรมแนะแนว แต่เน้นการยกระดับ “กระบวนการบริหารจัดการ” ให้สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นฐานในการตัดสินใจ

ในด้านการบริการสารสนเทศและการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูง พบว่าแนวทางมุ่งเน้นการพัฒนาระบบข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียน สะท้อนแนวคิดการบริหารแบบใช้ข้อมูล (data-driven approach) ซึ่งสอดคล้องกับ Halik & Das (2020) และ ปภัสนันท์ มณีขัติย์ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2567) อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยบางส่วนที่เน้นเพียงการพัฒนาสื่อหรือช่องทางการสื่อสาร พบว่าแนวทางจากการวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับ “การใช้ข้อมูลเชิงลึก” มากกว่า “การเผยแพร่ข้อมูล” เพียงอย่างเดียว

ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคลและการจัดวางตัวบุคคล สะท้อนการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลนักเรียนกับการวางแผนการศึกษาและอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือมาตรฐานในการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐภล เพ็ชรทอง (2564) และ ทิพย์อาภา เทียนบุตร และ สมชาย อังสุโชติเมธี (2565) แต่ในขณะเดียวกันแนวทางนี้ได้ขยายมิติไปสู่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นประเด็นที่พบไม่เด่นชัดในงานวิจัยก่อนหน้า

ส่วนด้านการให้คำปรึกษา เน้นการพัฒนาระบบบริการที่มีความปลอดภัย เข้าถึงได้ และมีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะการจัดสรรเวลาและการสร้างเครือข่ายสนับสนุน เช่น Peer Counselor ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา สิงห์โต (2564) และ ปรัชญา รอดเทียน และ

คณะ (2566) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นเพิ่มเติมว่า การพัฒนาการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการปรับโครงสร้างการทำงานของครูแนะแนวควบคู่กัน ไม่ใช่เพียงการพัฒนาทักษะรายบุคคล

โดยสรุป แนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเด่นในเชิงบูรณาการทั้งด้านเทคโนโลยี ข้อมูล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยเดิมที่มักเน้นการพัฒนาเป็นรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับงานแนะแนวในบริบทโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงระบบเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนางานแนะแนวจำเป็นต้องเปลี่ยนจากการมุ่งเน้น “การมีข้อมูล” ไปสู่ “การใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์” เพื่อการวางแผนและตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสะท้อนช่องว่างระหว่างการเก็บข้อมูลกับการนำไปใช้ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลอย่างบูรณาการ นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าข้อจำกัดของงานแนะแนวเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารจัดการ ไม่ใช่เพียงตัวบุคลากร จึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับระบบควบคู่กัน สุดท้าย งานวิจัยเสนอแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Systemic Management) และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพและความยั่งยืนของงานแนะแนวในสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีค่า PNI $_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.36 โดยด้านที่มีค่า PNI $_{Modified}$ มากที่สุด ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการบริการสารสนเทศ ลำดับที่ 2 ด้านการบริการติดตามและประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการบริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ลำดับที่ 4 ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล และลำดับที่ 5 ด้านการบริการให้คำปรึกษา ตามลำดับ สำหรับ**ข้อเสนอแนะเชิงการนำผลไปใช้** โรงเรียนควรปรับใช้แนวทางทั้ง 5 ด้าน ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการแนะแนวและสนับสนุนนักเรียนในการวางแผนการศึกษาและอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนควรพัฒนาระบบจัดเก็บและบริหารข้อมูลให้ง่ายต่อการเข้าถึง ปรับปรุงและใช้ข้อมูลสนับสนุนการแนะแนว จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลการศึกษาต่อและอาชีพอย่างครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงง่าย สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการให้คำปรึกษา พร้อมระบบคำปรึกษาที่ชัดเจน จัดกิจกรรมฝึกประสบการณ์อาชีพและวางแผนแนะแนวตามความสามารถของนักเรียน รวมถึงรับฟังและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรพิจารณาขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอื่น ๆ หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานแนะแนวและความเหมาะสมของแนวทางในแต่ละบริบท นอกจากนี้ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ในการแนะแนวต่อความพึงพอใจและพัฒนาการของนักเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการตัดสินใจด้านการศึกษาต่อของนักเรียน เพื่อให้ได้แนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมทั้งควรพิจารณาปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนเพิ่มเติม เนื่องจากความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จของงานแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

ณภัทร์ ศรีทองพนาบูลย์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพย์อาภา เทียนบุตร และสมชาย อังสุโชติเมธี. (2565). แนวทางการบริหารงานกิจกรรมแนะแนวของโรงเรียนท่านผู้หญิงวิไล อมาตยกุล (บ้านเป็งเคลิ่ง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 55, นครราชสีมา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นัฐภล เพ็ชรทอง. (2564). แนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีตรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นุชลี จันทรังษี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปณิตา บัวเจริญ. (2564). การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปนัดดา สิงห์โต. (2564). แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิจยวิชาการ, 4(3), 61 – 74.

ปภัสนันท์ มณีขัติย์ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานแนะแนวของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(3), 155-170.

ปรัชญา รอดเทียน, ธนีนาฏ ณ สุนทร, อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ, และมนูญ โต๊ะอาจ. (2566). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนธรรมมิสลาม ท่าอิฐ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(1), 421-427.

รัตนวัชร์ เพ็ญรัตนหิรัญ. (2564). การพัฒนากิจกรรมแนะแนวโดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ เพื่อส่งเสริม ทักษะ 4Cs สำหรับนักเรียนในระดับประถมศึกษา. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ฤทัยทิพย์ ประชาสุข และวลัลภา เฉลิมวงศาเวช. (2563). ความต้องการจำเป็นต่อการใช้บริการห้องสมุดของโรงเรียนพระอินทรศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ, 13(1), 51-65.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานผลการศึกษาระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. 2565-2570). สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งชาติ.

อังคณา เติมวิถี. (2564). ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.

Agatha Dianovi, Damayanti Siregar, Indi Mawaddah, Suryaningsih. (2022). Guidance and Counselling in Education. World Psychology, 1(2), 99-107.

Azam AKDEMiR. (2023). School Guidance &Counseling in the 21st Century: A Focused Review. ISPEC International Journal of Social Science & Human, 7(4), 995-1002.

Halik, A., & Hanafie Das, S. W. (2020). The implementation of quality control management for student guidance in MAN 1 Parepare. Madania: Jurnal Kajian Keislaman, 24(1), 49–60.

Ice Desvikayati Firman Neviyarni S Universitas Negeri Padang, Muhammad Asyraf Che Amat. (2024). Effective Strategies in the Management of Guidance and Counseling Implementation in Schools. Journal of Education and Islamic Studies, 3(1), 163-170.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Earyle W. (1970). Educational and Psychological Measurement. New York: Minnesota University.

Likert, R. (1993). New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill.

Lubis, L., Hadijaya, Y., & Wardani, S. (2021). Implementation of Guidance and Counseling Service Management in MAN 2 Aceh Tamiang. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(3), 559–569.

Mubashir Zafar. (2019). Career Guidance in Career Planning among Secondary School Students. Asian Journal of Education and Social Studies, 5(1), 1-8.

Naila Rumaisha Aqra, Uman Suherman AS. (2024). Implementation of Guidance and Counseling Teacher Competencies in the Actuatingof Guidance and Counseling in Schools. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 9(1), 762-778.

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF MANAGERIAL FACTORS INFLUENCING SCHOOLS AS HIGH - PERFORMANCE ORGANIZATIONS UNDER THE LOEI AND NONG BUA LAMPHU SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิระพงศ์ คุณประทุม[1] และ พิมพ์อร สดเอี่ยม[2]

Virapong Khunpratoom[1]and Pimon Sodium[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: virapong.khu@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Reliability) เท่ากับ 0.83 – 0.88 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53 – 0.87 ค่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะสมาชิกองค์กร ส่วนความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การจัดกระบวนการและทรัพยากร รองลงมา คือ คุณภาพบุคลากร ผู้นำทางวิชาการตัวแปรที่มี

* Received 1 May 2026; Revised 10 May 2026; Accepted 12 July 2026

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 86.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 68 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.28 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า RMSEA=0.02 ค่า CFI=1.00 และค่า RMR=0.01

คำสำคัญ : ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรสมรรถนะสมาชิกองค์กร

Abstract

This research has the research objectives 1) examine the levels of administrative factors and high-performance organization (HPO) in schools, and 2) test the fit of a causal relationship model of administrative factors influencing school HPO. The sample comprised 650 school administrators and teachers in the 2025 academic year. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with item discrimination indices ranging from 0.53 to 0.87, item reliability between 0.83 and 0.88, and an overall reliability coefficient of 0.97. Statistics used in data analysis include frequency, mean, standard deviation, and checking the consistency and appropriateness of the measurement model. By analyzing structural equation model analysis

The research result were as follows:

1) Causal factors influencing the school's high-performing organization showed very high average scores for all components. Considering individual variables, all were at the highest level, with the following ranking of average scores: organizational culture, strategic leadership, and organizational member competence. Overall, the school's high-performing organization was at the highest level. Considering observable variables, process and resource organization came in second, followed by personnel quality and academic leadership. The variable with the lowest average score was student-centered learning.

2) The developed structural equation model shows a good fit with the empirical data, with a chi-square (χ2) value of 86.76 at 68 degrees of freedom

(df), a probability (p) of 0.063 (greater than .05), a relative chi-square (χ2/df) of 1.28 (less than 2.00), an RMSEA of 0.02, a CFI of 1.00, and an RMR of 0.01.

Keywords: High-Performance Organization in Schools, Strategic Leadership, Organizational Culture, Organizational Member Competency

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทยทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ภาครัฐจึงกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้สามารถแข่งขันในระดับสากล โดยส่งเสริมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือภายในองค์กร (Blanchard, 2007) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563)

องค์กรสมรรถนะสูงต้องมีนวัตกรรมและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างเต็มที่ โดยมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การบริหารตนเองอย่างมีเป้าหมาย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) สถานศึกษาที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วม การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การนำไปใช้อย่างมีคุณภาพภายใต้บรรยากาศ การทำงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการวางยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจนและสร้างความร่วมมือภายใน (Serfontein & Hough, 2011) ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคลากร (วิภาดา คุปตานนท์, 2551) ยังได้รับการศึกษาวิจัยยืนยันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวม และขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การสนับสนุนการกำหนด และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่

ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิกโดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ (วันวิศาน์ บรรเทา, 2564) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอและการขาดความร่วมมือภายในยังเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา (วิภาดา คุปตานนท์, 2551) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน (เด่นณรงค์ ธรรมมา, 2556)

อย่างไรก็ตามสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันยังต้องเผชิญกับปัญหาในหลายด้าน จากการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาคล้ายคลึงกัน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัญหาการบริหารจัดการโดยเฉพาะผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดทักษะการบริหารจัดการและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะครูไม่ครบชั้น 3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน และ4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและส่งผลต่อการแข่งขันในระดับชาติและระดับนานาชาติ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเร่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ต้องเร่งปรับตัวเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ สถานศึกษาต้องมีการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ หรือการบริหารจัดการแบบองค์กรสมรรถนะสูงจะสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับกับการสร้างคุณภาพมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน โดยผลการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ โครงสร้างและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความผูกพันขององค์กร วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามแนวทางประเทศไทย **4.0** ให้สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรและนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงข้างต้น ผู้วิจัย

จึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจถึงปัจจัยและกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายในการยกระดับ โรงเรียนเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,058 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู)

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 Linderman, Merrenda & Gold, (1980); Hair, et al, (2010); นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555; และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 650 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (CheckList Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 3 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 25 ข้อ 2) สมรรถนะสมาชิกองค์กร จำนวน 22 ข้อ และ 3) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน 18 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม การใช้ภาษาความถูกต้องของเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและตรงตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 และการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ซึ่งมีค่า 0.97 เป็นไปตามเกณฑ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย** ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form พร้อมจัดทำลิงก์และ QR Code สำหรับการตอบแบบสอบถาม และจัดส่งหนังสือขออนุญาตเก็บ

ข้อมูลพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบผ่านระบบออนไลน์ได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ข้อมูลจากระบบออนไลน์ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง โดยประสานนัดหมายวัน เวลา และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับคืน

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าพิสัย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่ออธิบายระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และระดับการปฏิบัติของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

4.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรแฝงในโมเดล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนและระดับปัจจัยทางการบริหาร และเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจง

ปกติหรือไม่ วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**S.D.**) ค่าความเบ้ (**Skew**) และค่าความโด่ง (**Kur**) ผลดังตารางที่ **1**

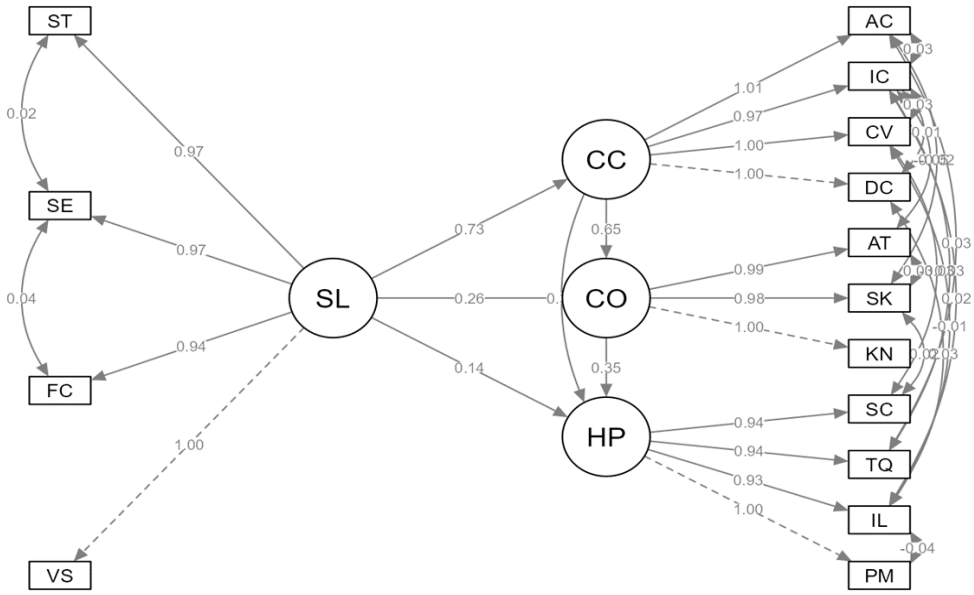
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**S.D.**) ค่าความเบ้ (**Skew**) และค่าความโด่ง (**Kur**) ของตัวแปร โดยภาพรวม

ตัวแปรแฝง	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	แปลผล
ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน	4.53	0.48	-1.19	1.46	มากที่สุด
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.55	0.44	-0.86	0.07	มากที่สุด
วัฒนธรรมองค์กร	4.55	0.44	-0.86	0.07	มากที่สุด
สมรรถนะสมาชิกองค์กร	4.54	0.48	-0.91	0.30	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.39**	**-0.96**	**0.70**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$ = 4.55, S.D.=0.44) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.54, S.D.=0.51) สมรรถนะสมาชิกองค์กร($\bar{X}$ = 4.54, S.D.=0.48)

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skew) ของตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าความเบ้เป็นลบ โดยมีค่าระหว่าง -0.86 ถึง -1.19 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย แต่ทุกตัวแปรมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 2.00 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kur) ของตัวแปร พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก และมีค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง 0.07 ถึง 1.46 แต่ทุกตัวแปรมีค่าความโด่งไม่เกิน ± 2.00 แสดงว่า การแจกแจงของตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษามีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่กล่าวไว้ข้างต้น แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้

2. **ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน** ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้



χ^2= 86.76, df= 68, p= 0.063, RMSEA= 0.02

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า (χ^2) เท่ากับ 86.76 **ที่**องศาอิสระ (df) เท่ากับ 68 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 (χ^2/df) เท่ากับ 1.28 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า RMSEA=0.02 ค่า CFI=1.00 และค่า RMR=0.01

อภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างค่านิยมร่วม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ อาจอธิบายได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะ

สูง รวมทั้งสอดคล้องกับ Hasmirati (2020) ซึ่งรายงานว่าโรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานสูงมักมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการอธิบายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา ธิปัตย์ (2563) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรสมรรถนะสูงทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์ (2563) ที่ยืนยันความสอดคล้องของโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ Mohd Izham Mohd Hamzah (2017) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการความสามารถและภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรการศึกษา

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่าปัจจัยด้านการบริหาร โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 86.76 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 68 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า .05 และผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวได้แก่ ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะสมาชิกองค์กร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมั่นใจ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาจจัดอบรม พัฒนาศักยภาพ หรือสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

1.3 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรได้รับอิทธิพลโดยตรงจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และยังส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะบุคลากรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุในลักษณะระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต่าง ๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ว่ามีผลต่อความยั่งยืนขององค์กรสมรรถนะสูงอย่างไรในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

2.4 รูปแบบกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ควรมีการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลในกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้นหรือแตกต่างออกไป เพื่อยืนยันความเสถียรและความน่าเชื่อถือของโมเดลในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เด่นณรงค์ ธรรมมา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารการ จัดการภาครัฐและเอกชน, 15(2), 11-35.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). สถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์หาวิทยาลัย.

ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์. (2563).องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสต์ศาสนาในประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา. (2565). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน.ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.

สุนิสา ธิปัตย์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทย์ทหารบก. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2563). ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 10 มิถุนายน 2568, จากhttps://web.sesaolenb.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). แนวทางองค์กรสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). รายงานโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานสภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Lanchard, K. H. (2007). Leading at a higher level. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Linderman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). Introduction to bivariate and multivariate analysis. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Mohd Izham Mohd Hamzah, (2017). “Talent Management and Teacher Leadership Talent Development in High Performing School in Malaysia”, International Journal of Educational Best Practices, Vol. 1, (University Kebangsaan Malaysia): 19-37.

Serfontein, J., & Hough, J. (2011). Nature of the relationship between strategic Leadership, operational strategy and organizational performance. South African Journal of Economic and Management Sciences, 14(4), 393–406.

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง*

THE EFFECTS OF GAME-BASED LEARNING IN THE TOPIC OF ENDOCRINE SYSTEM ON SCIENTIFIC COMMUNICATION ABILITY AND PROBLEM-SOLVING ABILITY OF GRADE 12 STUDENTS AT KANTANGPITTAYAKORN SCHOOL IN TRANG PROVINCE

สมเกียรติ โต๊ะดำ[1], ดวงเดือน สุวรรณจินดา[2] และ นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์[3]

Somkiat Tohdam[1], Duongdearn Suwanjinda[2] and Nuanjid Chaowakeratipong[3]

[1]นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1]Student in the Degree of Master of Education in Science Education, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University,Thailand

Corresponding Author's Email: TSsomkiet@gmail.com

[2-3]รองศาสตราจารย์ ดร. วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[2-3]Associate Professor Dr. in Science Education, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ ก่อนและหลังการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาพัฒนาการของความสามารถทั้งสองด้าน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 37 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน แบบวัดความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ และแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบวิลคอกซัน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเดียว

* Received 7 May 2026; Revised 11 May 2026; Accepted 12 July 2026

ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์หลังเรียน (M = 16.32, SD = 2.35) สูงกว่าก่อนเรียน (M = 9.92, SD = 1.95) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียน (M = 18.89, SD = 2.58) สูงกว่าก่อนเรียน (M = 13.78, SD = 3.37) และนักเรียนมีพัฒนาการด้านการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ (g = 0.54) และด้านการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ (g = 0.49) สูงกว่าเกณฑ์ที่ 0.30 โดยทุกผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้สอนควรนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิทยาศาสตร์และพัฒนาการผู้เรียน และควรมีการวิจัยที่มีกลุ่มควบคุมในการศึกษาครั้งต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน, ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์, ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์, ระบบต่อมไร้ท่อ

Abstract

The objectives of this research were to compare the scientific communication and scientific problem-solving abilities of Grade 12 students before and after receiving game-based learning and to examine the improvement in both abilities. This study employed a quantitative pre-experimental research design, specifically a one-group pretest-posttest design. The sample consisted of 37 Grade 12 students enrolled in the first semester of the 2025 academic year, selected through cluster random sampling. The research instruments included game-based lesson plans, a scientific communication ability test, and a scientific problem-solving ability test. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, a dependent-samples t-test or Wilcoxon Signed-Rank Test, and a one-sample t-test.

The results of the study revealed that students' post-test scientific communication scores (M = 16.32, SD = 2.35) were higher than their pre-test scores (M = 9.92, SD = 1.95). Similarly, post-test scientific problem-solving scores (M = 18.89, SD = 2.58) were higher than their pre-test scores (M = 13.78, SD = 3.37). In addition, students demonstrated moderate improvement in scientific communication (g = 0.54) and scientific problem-solving (g = 0.49), both above the 0.30 criterion. The differences were statistically significant at the .05 level.

The study results indicate that Game-Based Learning effectively enhances students' scientific communication and scientific problem-solving abilities. Teachers are therefore encouraged to implement Game-Based Learning in ways that align with both the science content and students' developmental levels. Future research should incorporate a control group and a larger sample size to strengthen the validity and generalizability of these findings across diverse educational settings.

Keywords: game-based learning, scientific communication ability, scientific problem-solving ability, endocrine system

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนาทักษะสำคัญ ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเรียกรวมว่า "4Cs" (Thornhill-Miller et al., 2023) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Bybee, 2018) ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านการบูรณาการความรู้กับทักษะการคิดขั้นสูง การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) นอกจากนี้ กรอบการประเมิน PISA 2025 ขององค์การ OECD ยังให้ความสำคัญกับความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการรู้วิทยาศาสตร์ (OECD, 2023)

อย่างไรก็ตาม ผลการประเมิน PISA ปี พ.ศ. 2565 สะท้อนให้เห็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงเกี่ยวกับความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนไทย โดยประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์เพียง 409 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD ที่มีค่าเฉลี่ย 485 คะแนน และมีผู้เรียนเพียงร้อยละ 47 ที่มีความสามารถอยู่ในระดับพื้นฐานของการรู้วิทยาศาสตร์ ขณะที่ค่าเฉลี่ยของ OECD อยู่ที่ร้อยละ 76 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) ผลการประเมินดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของผู้เรียนไทยในด้านความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และการสื่อสารแนวคิดทางวิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 (Bybee, 2015; OECD, 2023)

จากการสังเกตการจัดการเรียนการสอนวิชาชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง พบว่า ผู้เรียนจำนวนมากไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของต่อมไร้ท่อกับหน้าที่ของฮอร์โมน และไม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบต่อมไร้ท่อในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะในเนื้อหาระบบต่อมไร้ท่อที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและต้องอาศัยความเข้าใจเชิงระบบ หากการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นเพียงการจดจำ อาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจแบบแยกส่วน ไม่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้และนำไปใช้ได้ (National Research Council, 2012; Sari & Yulianti, 2024) โดยโรงเรียนกันตังพิทยากรเป็นโรงเรียนประจำอำเภอขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนสภาพปัญหาของสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ยังมีข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร

แม้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-based Learning) จะได้รับการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิด และการเรียนรู้เชิงลึกของผู้เรียนในบริบทต่างประเทศ (Gee, 2003; Plass et al., 2015) แต่ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาผลของแนวทางดังกล่าวต่อความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ในบริบทของผู้เรียนไทย โดยเฉพาะในเนื้อหาที่มีความซับซ้อนเชิงระบบ เช่น ระบบต่อมไร้ท่อ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ
3. เพื่อศึกษาพัฒนาการของความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental design) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One-group Pretest–Posttest Design เพื่อศึกษา ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารทาง

วิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง ที่กำลังศึกษาในสายการเรียนวิทยาศาสตร์และเรียนในรายวิชา ว33245 ชีววิทยา 5 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 93 คน (ข้อมูลนักเรียนจากฝ่ายวิชาการโรงเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกันตังพิทยากร จังหวัดตรัง จำนวน 37 คน ที่กำลังศึกษาในสายการเรียนวิทยาศาสตร์และเรียนในรายวิชา ว33245 ชีววิทยา 5 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และนักเรียนในแต่ละห้องคละความสามารถกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ชนิด ประกอบด้วย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 8 แผน รวม 24 ชั่วโมง โดยพัฒนาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างกิจกรรมประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการเรียนรู้ผ่านเกม ขั้นอภิปรายและสะท้อนผล และขั้นประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมครอบคลุมด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.95–5.00 อยู่ในระดับมากสะท้อนว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ โดยมีหัวข้อดังนี้

แผนที่ 1 เรื่อง การทำงานร่วมกันของระบบต่อมไร้ท่อและระบบประสาท
แผนที่ 2 เรื่อง ตำแหน่งและหน้าที่ของต่อมไร้ท่อ
แผนที่ 3 เรื่อง ฮอร์โมนกลุ่มควบคุมการสร้างและหลั่งฮอร์โมนชนิดอื่น
แผนที่ 4 เรื่อง ฮอร์โมนกลุ่มควบคุมและเกี่ยวข้องกับเมเทบอลิซึม
แผนที่ 5 เรื่อง ฮอร์โมนกลุ่มควบคุมการสืบพันธุ์และการเจริญเติบโต
แผนที่ 6 เรื่อง ฮอร์โมนกลุ่มควบคุมการรักษาดุลยภาพของน้ำและแร่ธาตุ
แผนที่ 7 เรื่อง ฮอร์โมนกลุ่มควบคุมพฤติกรรมและการทำงานเฉพาะทาง
แผนที่ 8 เรื่อง การรักษาสมดุลของฮอร์โมน

2.2 แบบทดสอบวัดความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ ครอบคลุมแนวคิดของ Kulgemeyer & Schecker (2013), Baram-Tsabari & Lewenstein (2017) และทนงศักดิ์ พิทักษ์ และคณะ (2566) โดยเป็นแบบทดสอบชนิดอัตนัย แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพูด จำนวน 5 ข้อ (12 คะแนน) และด้านการเขียน จำนวน 5 ข้อ (10 คะแนน)

รวม 22 คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบทดสอบมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักเรียน (try-out) จำนวน 29 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ พบว่า ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.36–0.71 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36–0.86 แสดงว่าสามารถจำแนกผู้เรียนได้ดี นอกจากนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.74 ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้ จากผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบมีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการวัดความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้

2.3 แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ครอบคลุมแนวคิดของ Weir (1974), Scherer & Tiemann (2014) และ Kambeyo (2017) เป็นแบบทดสอบชนิดปรนัยแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 12 ข้อ (12 คะแนน) และแบบทดสอบชนิดอัตนัยแบบสร้างคำตอบอิสระ จำนวน 6 ข้อ (12 คะแนน) รวมทั้งสิ้น 24 คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่า แบบทดสอบมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักเรียน (try-out) จำนวน 29 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ พบว่า มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.43–0.79 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.43–0.86 แสดงว่าสามารถจำแนกผู้เรียนได้ดี โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.70 ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้ สำหรับข้อสอบชนิดสร้างคำตอบอิสระ พบว่ามีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.36–0.68 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36–0.86 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงดีมาก และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.81 ซึ่งอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบมีคุณภาพและความเชื่อมั่นเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 การทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

2.4.2 ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน จำนวน 8 แผน รวมทั้งหมด 24 ชั่วโมง โดยผู้เรียนได้รับมอบหมายบทบาทในสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาระบบต่อมไร้ท่อ โดยต้องใช้ภาษาวิทยาศาสตร์ในการสื่อสาร และตัดสินใจร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน เช่น นักเรียนหิวน้ำ นักเรียนออกกำลังกาย เป็นต้น

2.4.3 การทดสอบหลังเรียน (Post-test) โดยใช้แบบทดสอบที่มีโครงสร้างและระดับความยากใกล้เคียงกับแบบทดสอบก่อนเรียน แต่ปรับเปลี่ยนบริบทของสถานการณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.5.1 ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล โดยใช้สถิติ Shapiro–Wilk เพราะกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก (n = 37) น้อยกว่า 50 คน

2.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมัธยฐาน

2.5.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Paired Samples t-test เมื่อข้อมูลกระจายแบบปกติ และ ใช้ Wilcoxon Signed-Rank Test เมื่อข้อมูลกระจายแบบไม่เป็นปกติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5.4 วิเคราะห์พัฒนาการของผู้เรียน โดยใช้ค่า Normalized gain (g) เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของความสามารถการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจำแนกระดับพัฒนาการเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ตามเกณฑ์ของ Hake (1998)

ผลการวิจัย

1. ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

เนื่องจากผลการทดสอบการแจกแจงปกติด้วย Shapiro–Wilk พบว่าข้อมูลไม่เป็นปกติ ผู้วิจัยจึงใช้สถิตินอนพารามิเตอร์ Wilcoxon Signed-Ranks Test ในการเปรียบเทียบ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ Wilcoxon Signed-Rank Test ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (คะแนนเต็ม 22 คะแนน)

กลุ่ม	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด	Mean	*SD*	Median	*Z*	*p*
ก่อนเรียน	15	7	9.92	1.949	9.00	-5.324*	.000
หลังเรียน	21	11	16.32	2.346	16.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์หลังเรียน (M = 16.32, SD = 2.346, Mdn = 16.00) สูงกว่าก่อนเรียน (M = 9.92, SD = 1.949, Mdn = 9.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Z = -5.324, p < .05) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 6.40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ของคะแนนเต็ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานในเรื่องระบบต่อมไร้ท่อส่งผลให้ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

เนื่องจากผลการทดสอบการแจกแจงปกติด้วย Shapiro–Wilk พบว่าข้อมูลไม่เป็นปกติเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงใช้ Wilcoxon Signed-Ranks Test ในการเปรียบเทียบ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ Wilcoxon Signed-Rank Test ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (คะแนนเต็ม 24 คะแนน)

กลุ่ม	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด	Mean	*SD*	Median	*Z*	*p*
ก่อนเรียน	22	6	13.78	3.368	14.00	-5.103*	.000
หลังเรียน	24	10	18.89	2.580	19.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียน (M = 18.89, SD = 2.580, Mdn = 19.00) สูงกว่าก่อนเรียน (M = 13.78, SD = 3.368, Mdn = 14.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = -5.103$, $p < .05$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 5.11 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ของคะแนนเต็ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเรื่องระบบต่อมไร้ท่อส่งผลให้ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

3. พัฒนาการความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

การวิเคราะห์ระดับพัฒนาการการเรียนรู้ใช้ค่า normalized gain (g) ตามเกณฑ์ของ Hake (1998) ซึ่งจำแนกระดับพัฒนาการเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ (Low gain, $g < 0.30$) ระดับปานกลาง (Medium gain, $0.30 \leq g \leq 0.70$) และระดับสูง (High gain, $g > 0.70$) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ที่ 0.30 และ เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติตามผลทดสอบ Shapiro–Wilk ผู้วิจัยจึงใช้ One-Sample t-test ในการทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ One-Sample t-test ของค่า normalized gain (g) ด้านความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

กลุ่ม	normalized gain (g)	SD	t	df	*p*
ความสามารถการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์	0.54	0.166	8.660*	36	.000
ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์	0.49	0.245	4.770*	36	.000

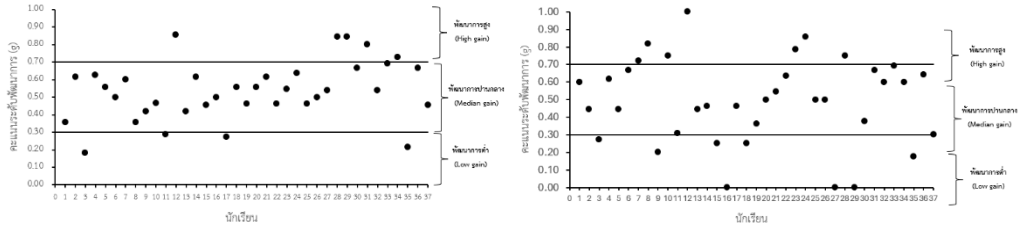
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้งสองด้านมีค่า normalized gain (g) สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ มีค่า normalized gain (g) เท่ากับ 0.54 (SD = 0.166) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t(36) = 8.660$, $p < .05$) จัดอยู่ในระดับพัฒนาการปานกลาง (Medium gain) และเมื่อพิจารณาการกระจายรายบุคคลจากภาพที่ 1 (ก) ของนักเรียนจำนวน 37 คน พบว่า นักเรียนที่อยู่ในระดับสูง (High gain) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ระดับปานกลาง (Medium gain) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 75.68 และ ระดับต่ำ (Low gain) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานสามารถส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ มีค่า normalized gain (g) เท่ากับ 0.49 (SD = 0.245) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t(36) = 4.770$, $p < .05$) จัดอยู่ในระดับพัฒนาการปานกลาง (Medium gain) เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาการกระจายรายบุคคลจากภาพที่ 1 (ข) ของนักเรียนจำนวน 37 คน พบว่า นักเรียนที่อยู่ในระดับสูง (High gain) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 ระดับปานกลาง (Medium gain) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 และ ระดับต่ำ (Low gain) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานสามารถส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

โดยรวม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเรื่องระบบต่อมไร้ท่อสามารถพัฒนาทั้งความสามารถในการสื่อสารและการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้อยู่ในระดับปานกลางตามเกณฑ์ของ Hake (1998)



(ก) (ข)

ภาพที่ 1 แผนภาพการกระจายระดับพัฒนาการการเรียนรู้รายบุคคล ของนักเรียน 37 คน
(ก) ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์
(ข) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

อภิปรายผล

1. การเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ

ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่เกิดขึ้นนี้อาจเกิดจากโครงสร้างของเกมที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องอธิบายเหตุผล นำเสนอหลักฐาน และข้อโต้แย้งข้อสรุปของกลุ่มอื่นในทุกรอบของการเล่นเกม ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาวิทยาศาสตร์ในบริบทที่มีความหมายและมีผู้รับสารจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2018) ที่ระบุว่าความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์เป็นสมรรถนะสำคัญที่ระบบการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ทั้งนี้ Kulgemeyer & Schecker (2013) อธิบายว่าการพัฒนาการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ต้องการบริบทที่ผู้เรียนสามารถทดลองใช้ภาษาและรับผลตอบกลับจากผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ทนงศักดิ์ พิทักษ์ และคณะ (2566) ที่บูรณาการละครวิทยาศาสตร์ร่วมกับเครื่องมือไอซีทีในการจัดการเรียนรู้เรื่องพันธุศาสตร์ พบว่ากิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้สื่อสารและนำเสนอในบทบาทจำลองส่งผลให้ความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งกลไกนี้มีลักษณะร่วมกับเกมที่ผู้วิจัยออกแบบที่ผู้เรียนต้องรับบทบาทและสื่อสารในตามบทบาทของสถานการณ์ภายในเกมนั้น ความสอดคล้องดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสื่อสารทางวิทยาศาสตร์พัฒนาขึ้นไม่ใช่รูปแบบกิจกรรมเพียงอย่างเดียว แต่คือการที่ผู้เรียนได้ฝึกสื่อสารวิทยาศาสตร์ในบริบทที่มีความหมายและมีผู้รับสารจริง

2. การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เรื่อง ระบบต่อมไร้ท่อ

ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลนี้อาจอธิบายได้จากคุณลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้ผ่านเกม กล่าวคือ ตลอดกระบวนการเล่นเกม ผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ ตั้งสมมติฐาน ตัดสินใจ และรับผลตอบกลับทันที ทำให้ได้ฝึกกระบวนการแก้ปัญหาตั้งแต่การทำความเข้าใจปัญหา การวางแผน ไปจนถึงการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ Plass et al. (2015) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้ผ่านเกมพัฒนาผู้เรียนพร้อมกันใน 3 มิติ ได้แก่ มิติทางปัญญาจากการตัดสินใจและวิเคราะห์ มิติแรงจูงใจจากความท้าทายและผลตอบกลับทันที และมิติสังคมจากการทำงานร่วมกันและการโต้แย้ง ซึ่งทั้งสามมิตินี้ช่วยส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในมุมมองของเนื้อหา ระบบต่อมไร้ท่อมีความซับซ้อนในกลไกของฮอร์โมนและระบบป้อนกลับที่มีความสัมพันธ์และหลายขั้นตอน โดย Gungor & Ozkan (2017) พบว่าผู้เรียนมักเข้าใจผิดเกี่ยวกับกลไกเหล่านี้ เนื่องจากการสอนแบบบรรยายไม่สามารถแสดงความเชื่อมโยงการทำงานของระบบต่อมไร้ท่อได้ ดังนั้น การออกแบบเกมที่ให้ผู้เรียนรับบทบาทในระบบฮอร์โมนและตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจึงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์เชิงระบบได้ชัดเจนขึ้น

3. การศึกษาพัฒนาการความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

ผลการวิจัยพบว่าค่า normalized gain (g) ของความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์มีค่าเท่ากับ 0.54 และ 0.49 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับพัฒนาการปานกลาง (Medium gain) ตามเกณฑ์ของ Hake (1998) และทั้งสองค่านี้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่พัฒนาการอยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่คุ้นชินกับรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ทำให้ระยะแรกต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งไปกับการทำความเข้าใจกติกาแทนที่จะมุ่งเน้นเนื้อหา ประกอบกับระยะเวลาของการวิจัยที่มีข้อจำกัด หากได้รับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ต่อเนื่องยาวนานขึ้น พัฒนาการของทั้งสองความสามารถทางวิทยาศาสตร์อาจสูงกว่านี้ได้

อย่างไรก็ตาม ค่า normalized gain (g) ในระดับปานกลางนี้ถือเป็นผลที่สมเหตุสมผลสำหรับการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่มีความซับซ้อนและผู้เรียนที่ไม่มีประสบการณ์กับรูปแบบนี้มาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ Gee (2003) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานกระตุ้นการมีส่วนร่วมทางปัญญาผ่านสถานการณ์จำลอง และ Vygotsky (1978) ที่เน้นว่าการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์

ทางสังคมต้องการเวลาในการพัฒนาจนเต็มประสิทธิภาพ ในด้านการแก้ปัญหา Weir (1974) ระบุว่ากระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ครอบคลุมตั้งแต่การทำความเข้าใจปัญหา การวางแผน การดำเนินการ จนถึงการประเมินผล ซึ่งส่งผลให้พัฒนาการอยู่ในระดับปานกลางได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานในหน่วยการเรียนรู้เรื่องระบบต่อมไร้ท่อส่งผลให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความสามารถในการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า normalized gain (g) เท่ากับ 0.54 และ 0.49 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาการปานกลาง อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนว่ายังมีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้สอนควรเชื่อมโยงกติกาของเกมกับเป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจน พร้อมปรับกลไกเกมให้มีความซับซ้อน เช่น สถานการณ์ที่มีข้อมูลขัดแย้งหรือไม่มีคำตอบเดียว และใช้การประเมินระหว่างกิจกรรม (formative assessment) เพื่อปรับระดับให้เหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 ในระดับสถานศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและเวลา เพื่อยกระดับความสามารถทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน

1.3 ในระดับหลักสูตร ควรบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานร่วมกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยเชื่อมโยงกับ การพัฒนาความฉลาดรู้ทางวิทยาศาสตร์และทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมกำหนดแนวทาง สื่อ และการประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในอนาคตควรพัฒนาแบบแผนการวิจัยให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยใช้รูปแบบกึ่งทดลองที่มีกลุ่มควบคุม และขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบริบทของสถานศึกษาที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลขององค์ประกอบของเกมที่ส่งผลต่อความสามารถในการสื่อสารและการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ เช่น กลไกการให้ผลย้อนกลับ ระดับความท้าทาย และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ภายในเกม เพื่อให้เข้าใจกลไกการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้ระหว่างรูปแบบเกมที่แตกต่างกัน เช่น เกมดิจิทัลและเกมกระดาน ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของรูปแบบเกมแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

ทนงศักดิ์ พิทักษ์, ศศิเทพ ปิติพรเทพิน และ บุญเสฐียร บุญสูง. (2566). แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ละครวิทยาศาสตร์ร่วมกับเครื่องมือไอซีทีในหน่วยการเรียนรู้เรื่องพันธุศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 38(3), 72-96.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566ข). การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022. กระทรวงศึกษาธิการ. https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กระทรวงศึกษาธิการ.

Baram-Tsabari, A., & Lewenstein, B. V. (2017). Preparing scientists to be science communicators. In P. Patrick (Ed.), Preparing informal science educators (pp. 437–471). Springer.

Bybee, R. W. (2015). The BSCS 5E instructional model: Creating teachable moments. National Science Teachers Association Press.

Bybee, R. W. (2018). STEM education: Now more than ever. National Science Teachers Association.

Gee, J. P. (2003). What video games have to teach us about learning and literacy. Computers in Entertainment, 1(1), 20.

Gungor, S. N., & Ozkan, M. (2017). Evaluation of the concepts and subjects in biology perceived to be difficult to learn and teach by the pre-service teachers registered in the pedagogical formation program. European Journal of Educational Research, 6(4), 495–508.

Hake, R. R. (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses. American Journal of Physics, 66(1), 64–74.

Kambeyo, L. (2017). Scientific reasoning skills: A theoretical background on science education. NERA Journal, 14, 40–64.

Kulgemeyer, C., & Schecker, H. (2013). Students explaining science—Assessment of science communication competence. Research in Science Education, 43(6), 2235–2256.

National Research Council. (2012*).* A framework for K–12 science education: Practices, crosscutting concepts, and core ideas. The National Academies Press.

OECD. (2018). The future of education and skills: Education 2030. OECD Publishing.

OECD. (2023). PISA 2025 science framework (Second Draft). OECD.

Plass, J. L., Homer, B. D., & Kinzer, C. K. (2015). Foundations of game-based learning. Educational Psychologist, 50(4), 258–283.

Sari, E. M., & Yulianti, E. (2024). Analysis of high school students' critical thinking ability in Bantul Regency on endocrine system material. JPBI (Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia), 10(3), 848-859.

Scherer, R., & Tiemann, R. (2014). Measuring students' progressions in scientific problem solving: A psychometric approach. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 112, 87–96.

Thornhill-Miller, B., Camarda, A., Mercier, M., Burkhardt, J.-M., Morisseau, T., Bourgeois-Bougrine, S., Vinchon, F., El Hayek, S., Augereau-Landais, M., Mourey, F., Feybesse, C., Sundquist, D., & Lubart, T. (2023). Creativity, critical thinking, communication, and collaboration: Assessment, certification, and promotion of 21st century skills for the future of work and education. Journal of Intelligence, 11(3), 54.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

Weir, C. J. (1974). Problem-solving and comprehension: A short introduction to psychology. Heinemann.

ผลการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล*

THE EFFECTS OF BLENDED LEARNING MANAGEMENT USING AN AI TUTOR SYSTEM ON ACADEMIC ACHIVEMENT IN THE COURSE RESEARCH FOR LEARNING DEVELOPMENT AMONG UNDERGRADUATE STUDENTS FACULTY OF EDUCATION, SANTAPOL COLLEGE

สถิตย์ กุลสอน[1], ทิพยวรรณ แพงบุพผา[2] และ เดือนฉาย ผ่องใส[3]
Sathit Koonsorn[1], Thipyawan Phaengbuppha[2] and Duanchai Pongsai[3]
[1-3]คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล
[1-3]Faculty of education, Santapolt Callege, Thailand
Corresponding Author's E-mail: kulsorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์วิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล ให้มีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ 75/75 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor กับนักศึกษาที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติ และ 3) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 74 คน โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นกลุ่มทดลองที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ร่วมกับการเรียนในชั้นเรียน จำนวน 36 คน และกลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติ จำนวน 38 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ AI Tutor แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ AI Tutor วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test Dependent Sample

* Received 7 April 2026; Revised 11 May 2026; Accepted 12 July 2026

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษากลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ 75/75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. นักศึกษากลุ่มทดลองที่เรียนด้วยระบบ AI Tutor มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยรวมในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน, ระบบ AI Tutor, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

This study aimed to 1) develop blended learning management using an AI Tutor system to achieve an efficiency criterion of 75/75 in the course Research for Learning Development among undergraduate students in the Faculty of Education, Santapol College 2) compare the learning achievement between students taught through blended learning using an AI Tutor system and those taught using conventional instructional methods and 3) examine the level of student satisfaction toward blended learning using an AI Tutor system. The sample consisted of 74 undergraduate students enrolled in the Research for Learning Development course in the first semester of the 2025 academic year. The participants were selected through purposive sampling and divided into two groups: an experimental group of 36 students who learned through blended learning using the AI Tutor system in conjunction with classroom instruction, and a control group of 38 students who received conventional instruction. The research instruments included blended learning lesson plans incorporating the AI Tutor system, a learning achievement test, and a student satisfaction questionnaire toward the blended learning approach. Data were analyzed using a computer program to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation, and dependent samples t-test.

The results of the study revealed that:

1. The learning achievement of the experimental group in the Research for LearningDevelopment course was significantly higher than the 75/75 criterion.

2. The learning achievement of students in the experimental group who learned through the AI Tutor system was significantly higher than that of the control group at the .05 level of significance.

3. The students who learned through blended learning using the AI Tutor system reported overall satisfaction at the highest level

Keywords Blended Learning, AI Tutor, Learning Achievement

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2552–2561) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้และการสื่อสาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทโลกในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (UNESCO, 2021) ในรูปแบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะหรือ AI Tutor ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้นักศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเอง ทำแบบฝึกหัด และประเมินความเข้าใจของตนเอง ซึ่งผู้สอนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบเรียลไทม์ และปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการเฉพาะบุคคล (Woolf, 2010; Luckin et al., 2016) ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนแบบเฉพาะตัว และสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ได้รวมข้อดีของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าในห้องเรียน (Face to Face Learning) กับการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทาง ที่มีประสิทธิภาพสูงในปัจจุบัน โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม (Graham, 2013; Garrison & Vaughan, 2008) เมื่อรูปแบบนี้ได้รับการเสริมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะ (AI Tutor) ได้เพิ่มศักยภาพของการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อผู้เรียนรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น AI Tutor มีความสามารถในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาแบบเรียลไทม์ เพื่อประมวลผลและปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของแต่ละบุคคล (Woolf, 2010; Kulik & Fletcher, 2016)

ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านองค์ความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (Chen et al., 2020) แนวทางนี้มีความเหมาะสมกับรายวิชาที่มีความซับซ้อนและต้องการทักษะขั้นสูง เช่น วิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี และสามารถวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาศึกษาสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ก่อนเข้าเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับกิจกรรมอภิปรายกลุ่ม การตั้งคำถาม และการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร (Bergmann & Sams, 2012; Crawford, 2017) อีกทั้งยังส่งเสริมผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน และเกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมมากขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผสานเทคโนโลยี AI บนแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นความรู้จากแหล่งข้อมูล และพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (วิจารณ์ พานิช, 2556) อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Binkley et al., 2012) ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จทางการเรียนในปัจจุบัน

รายวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ถือเป็นรายวิชาหลักในหลักสูตรศึกษาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายให้นักศึกษาปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ทุกคนต้องลงทะเบียนเรียน เพื่อให้สามารถเข้าใจหลักการวิจัยทางการศึกษา และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม รายวิชานี้มีลักษณะซับซ้อน ต้องอาศัยทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ ซึ่งนักศึกษาจำนวนไม่น้อยยังขาดความพร้อมในการเรียนรู้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564) จากผลการจัดเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่า นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ เมื่อวิเคราะห์สาเหตุพบว่ากิจกรรมการเรียนที่ใช้จัดการเรียนรู้สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง ไม่เพียงพอกับเนื้อหาบางหัวข้อที่มีลักษณะเป็นทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ อีกทั้งนักศึกษามีความสามารถพื้นฐาน ศักยภาพการรับรู้และภูมิหลังแต่ละคนแตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้ในลักษณะเดิมอาจไม่เพียงพอในการสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างครอบคลุม จึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการศึกษางานวิจัย พรเทพ ศรีทองคำ (2565) พบว่า ระบบ AI สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอน (AI Tutor) ที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และวรรณนิภา ลิ้มสถิตย์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเข้าใจในเนื้อหา พบว่า การใช้ระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะ (AI-based learning assistant) ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างความเข้าใจในเนื้อหาได้มากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยระบบผู้ช่วยอัจฉริยะ (AI Tutor) ไว้แล้ว

จำนวนหนึ่ง แต่ที่ผ่านมายังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ AI Tutor ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดพัฒนาการเรียนรู้วิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยระบบ AI Tutor ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ไม่จำกัดสถานที่อย่างต่อเนื่องตามความถนัดและความพร้อมของนักศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มที่เรียนด้วยระบบ AI Tutor กับกลุ่มที่เรียนด้วยวิธีการแบบปกติ และเพื่อประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าว ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่มีความซับซ้อน ผ่านการใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูในระดับอุดมศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
วิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล ให้มีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระหว่างก่อนและหลังเรียนแบบผสมผสานด้วยระบบ AI Tutor

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจนักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ 75/75

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยประเภทกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบ Nonequivalent group Posttest only Design มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 กลุ่ม รวม 74 คน จำแนกเป็นนักศึกษาที่เรียนภาคปกติ จำนวน 36 คน และนักศึกษาที่เรียนภาคพิเศษ จำนวน 38 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โดยเลือกตัวอย่าง แบบเจาะจงตามกลุ่ม เป็นนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 36 คน ทำหน้าที่เป็นกลุ่มทดลอง และนักศึกษา สาขาภาษาไทย จำนวน 38 คน เป็นกลุ่มควบคุม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีจำนวน 3 ชุด ดังนี้

2.1 แผนจัดการเรียนรู้วิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 10 แผน ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นแบบปรนัยเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงของแบบทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 -1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม 2568 โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ กับทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในวันที่ 6 กรกฎาคม 2568

3.2 ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกันกับ Pre-test กับทั้งสองกลุ่ม ในวันที่ 12 ตุลาคม 2568

3.3 ดำเนินการสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor โดยใช้แบบสอบถามในวันที่ 12 ตุลาคม 2568

3.4 ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยในเดือนพฤศจิกายน 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor โดยคำนวณค่าประสิทธิภาพของแผนตามเกณฑ์ 75/75 จากผลคะแนนก่อนและหลังเรียนของกลุ่มทดลอง

4.2 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1) เปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนของกลุ่มทดลอง โดยใช้สถิติ t-test สำหรับ
กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (Dependent Samples t-test)

2) เปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ t-test
สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test)

4.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษากลุ่มทดลองที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และแปลผลตามระดับความคิดเห็น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับร่วมกับบทเรียนออนไลน์

สัปดาห์ / คะแนน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	คะแนนกระบวนการ	คะแนนวัดผลหลังเรียน
รวม	568	559	556	552	549	554	564	568	563	558	5,591	1,105
เฉลี่ย	16.23	15.97	15.89	15.77	15.69	15.82	16.11	16.23	16.09	15.94	15.97	30.69
จำนวน (N)	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	60	40
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (E)											79.87 (E_1)	76.74 (E_2

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพลคะแนนเฉลี่ยรายสัปดาห์มีแนวโน้มอยู่ในระดับที่สม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 15.69–16.23 คะแนนรวมกระบวนการเรียนรู้เท่ากับ 5,591 คะแนน และคะแนนวัดผลหลังเรียนเท่ากับ 1,105 คะแนน ค่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ E1/E2 เท่ากับ 79.87/78.92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 75/75 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้ระบบ AI Tutor ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม

2. ผลเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์การเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การทดสอบ	จำนวนนักศึกษา	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	sig
กลุ่มทดลอง	36	40	28.06	3.83	10.36*	.00
กลุ่มควบคุม	38	40	16.31	5.68		

* $P < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่เรียนแบบผสมผสานด้วยระบบ AI Tutor มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\overline{X}$ = 28.06, S.D.= 3.83) สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติ ($\overline{X}$ = 16.31, S.D. = 5.68) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยระบบ AI Tutor ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor โดยรวมและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจนักศึกษาที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. เนื้อหาที่อธิบายผ่านระบบ AI Tutor มีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.68	0.47	มากที่สุด
2. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมความรู้สึกสนุกและได้รับความรู้ใหม่	4.54	0.50	มากที่สุด
3. ระบบเปิดโอกาสให้นักศึกษาโต้ตอบ สอบถาม และรับคำแนะนำ	4.62	0.49	มากที่สุด
4. ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้ค้นคว้าเพิ่มเติม และทำงานร่วมกับเพื่อน	4.45	0.51	มาก
5. เนื้อหาที่จัดในระบบออนไลน์มีลำดับและความเหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.57	0.50	มากที่สุด
6. สื่อและกราฟิกในบทเรียนช่วยเพิ่มความเข้าใจและน่าสนใจ	4.57	0.50	มากที่สุด

7. ระบบช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนตามศักยภาพของตน	4.46	0.51	มาก
8. บทเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย	4.71	0.46	มากที่สุด
9. ระบบเอื้อให้สามารถทบทวนเนื้อหาได้ไม่จำกัดเวลา	4.54	0.51	มากที่สุด
10. ผู้เรียนสามารถนำความรู้จากบทเรียนไปใช้ได้จริง	4.51	0.51	มากที่สุด
รวม	4.57	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายการที่นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บทเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.46) เนื้อหาที่อธิบายผ่านระบบ AI Tutor มีความชัดเจนเข้าใจง่าย ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และ ระบบเปิดโอกาสให้นักศึกษาโต้ตอบ สอบถาม และรับคำแนะนำ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49) ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า ระบบ AI Tutor มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ เอื้อต่อการเข้าถึงบทเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา และสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่รวมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเข้ากับบทเรียนออนไลน์โดยผ่านระบบ AI Tutor มีประสิทธิภาพสูง โดยมีค่าเท่ากับ 79.87/78.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 75/75 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้ สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล การเรียนรู้แบบผสมผสานที่ใช้ระบบ AI Tutor ช่วยให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เสริมสร้างการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้ง ระบบ AI Tutor ยังช่วยวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล และให้คำแนะนำหรือแบบฝึกหัดเฉพาะที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้นักศึกษามีพัฒนาการทางการเรียนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา สุขสบาย และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้เทคโนโลยี AI ต่อผลสัมฤทธิ์และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Blended Learning โดยผสานเทคโนโลยี AI สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เรียน และสอดคล้องการวิจัยของ พรเทพ ศรีทองคำ (2565) ศึกษาเรื่อง AI Tutor กับการพัฒนาผล

การเรียนรู้: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ระบบ AI สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นการผสมผสานระหว่างบทเรียนออนไลน์และการเรียนรู้ในชั้นเรียน ยังมีความยืดหยุ่นสูง นักศึกษาสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตามความต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ารูปแบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม

2. ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยใช้ระบบ AI Tutor มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยรูปแบบการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาอย่างชัดเจนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับการใช้ระบบ AI Tutor มีคุณสมบัติในการวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และสามารถนำเสนอเนื้อหา บทเรียน หรือคำแนะนำ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตามต้องการ ส่งผลให้มีความเข้าใจในเนื้อหา ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้แบบมีวิจารณญาณมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ วรรณนิภา ลิ้มสถิตย์ และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ผลของระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเข้าใจในเนื้อหา พบว่าการใช้ระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะ (AI-based learning assistant) ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างความเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้งและสอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐธิดา เครือวัลย์ (2564) ที่ศึกษาผลของการใช้รูปแบบ Flipped Classroom ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลต่อผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา การใช้รูปแบบ Flipped Classroom ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ดีขึ้นอย่างเด่นชัด ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor จึงเป็นแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ที่ต้องการความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ สามารถปรับให้เหมาะสมกับตนเอง และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิผล

3. จากผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้วิชาวิจัยพัฒนาการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ในการเรียนรู้ ความสะดวกในการเข้าถึงบทเรียนออนไลน์ รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลอีกทั้ง การเปลี่ยนบทบาทของผู้สอนจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มีส่วนช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน มีความ

ภาคภูมิใจในตนเอง และสามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยี AI ซึ่งตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของ นิธิกร พรหมมา และคณะ (2565) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ AI-Based Learning System พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากต่อการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ใช้ระบบ AI ในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน และความสามารถในการควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร คำมูล (2564) ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้แบบ Flipped Classroom ร่วมกับสื่อดิจิทัลต่อความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า การเรียนรู้แบบ Flipped Classroom ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้เรียนทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ระบบ AI Tutor จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น ๆ ต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยใช้ระบบ AI Tutor มีประสิทธิภาพสูง ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ระบบ AI สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและให้คำแนะนำที่ตรงกับศักยภาพของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง นอกจากนี้ นักศึกษายังมีความพึงพอใจในระดับมากต่อรูปแบบการเรียนดังกล่าว โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และบทบาทของผู้สอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบ Active Learning ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้คือ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้รูปแบบ Blended Learning ร่วมกับระบบ AI Tutor ให้เหมาะสมกับรายวิชาและความสามารถของผู้เรียน 2) ผู้สอนควรปรับบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้รายบุคคล 3) ควรพัฒนาบทเรียนออนไลน์ให้หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน และ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ระหว่างรูปแบบ Blended Learning กับรูปแบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิมในกลุ่มวิชาต่าง ๆ 2) ควรทดลองผสมผสาน Blended Learning กับนวัตกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนทางการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

จันทร์จิรา สุขสบาย และคณะ. (2566). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้เทคโนโลยี AI ต่อผลสัมฤทธิ์และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 15(2), 22–35.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การวิจัยในชั้นเรียน: แนวทางเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธิดา เครือวัลย์. (2564). ผลของการใช้รูปแบบ Flipped Classroom ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลต่อผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 15(2), 33–47.

นิธิกร พรหมมา และคณะ. (2565). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ AI-Based Learning System. วารสารวิจัยการศึกษาและนวัตกรรม, 8(1), 101–113.

พรเทพ ศรีทองคำ. (2565). AI Tutor กับการพัฒนาผลการเรียนรู้: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารครุศาสตร์ศึกษา, 13(1), 55–70.

ภัทรพร คำมูล. (2564). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบ Flipped Classroom ร่วมกับสื่อดิจิทัลต่อความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 14(3), 50–64.

วรรณนิภา ลิ้มสถิตย์ และคณะ. (2565). ผลของระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเข้าใจในเนื้อหา. วารสารวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา, 6(1), 45–58.

วิจารณ์ พานิช. (2556). ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง. เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

วิทยาลัยสันตพล. (2568). รายงานผลการจัดการเรียนรู้วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (มคอ.5). คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2575. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Chiang, T. H. C., Yang, S. J. H., & Hwang, G. J. (2014). An augmented reality-based mobile learning system to improve students' learning achievements and motivations in natural science inquiry activities. Educational Technology & Society, 17(4), 352–365.

Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines. Jossey-Bass.

Graham, C. R. (2013). Emerging practice and research in blended learning. In M.

G. Moore (Ed.), Handbook of Distance Education (3rd ed., pp. 333–350). Routledge.

Kulik, J. A., & Fletcher, J. D. (2016). Effectiveness of intelligent tutoring systems: A meta-analytic review. Review of Educational Research, 86(1), 42–78. https://doi.org/10.3102/0034654315581420

Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. (2016). Intelligence unleashed: An argument for AI in education. Pearson Education. https://www.pearson.com

Woolf, B. P. (2010). Building intelligent interactive tutors: Student-centered strategies for revolutionizing e-learning. Morgan Kaufmann.

UNESCO. (2021). AI and education: Guidance for policy-makers. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

แนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา ยุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*

THE GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF SCHOOL SAFETY MANAGEMENT ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE VUCA WORLD UNDER THE KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณัฐพร ทองดี[1] และ จารุนันท์ ขวัญแน่น[2]
Nattaporn Thongdee[1] and Jarunan Khwannan[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[1-2]Kamphaengphet Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author's Email: Nattaporn.thongdee591121614@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา 3) หาแนวทางการบริหาร และ 4) การประเมินแนวทางการบริหารยุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่(f) ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test(Independent Samples) และ f-test(One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.99, S.D.=0.46) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภัยจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และปัญหาการดำเนินงานที่พบคือ ความซับซ้อนของภัยรูปแบบใหม่ในยุคโลกพลิกผัน เช่น ภัยไซเบอร์ และความล่าช้าในการประสานงานกับเครือข่ายภายนอกและในบางกรณี

2) ประสบการณ์ดำเนินงาน (t-test) และขนาดสถานศึกษา (F-test) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* Received 21 April 2026; Revised 11 May 2026; Accepted 12 July 2026

3) แนวทางพัฒนาที่ได้จากการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม (Focus Group) คือ สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการประเมินพื้นที่เสี่ยงกำหนดมาตรการเชิงรุกที่สามารถยืดหยุ่นได้มีระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน สร้างช่องทางร้องทุกข์ที่เป็นความลับและรวดเร็ว ดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนและครูเชิงรุก และปลูกฝังจิตสำนึกความปลอดภัยให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

4) การประเมินแนวทางพบว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาการบริหาร, การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD), โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the current state and problems 2) To compare the operational status of management classified by work experience 3) To identify management guidelines and 4) To evaluate the safety management guidelines for educational institutions in the VUCA WORLD. The research sample consisted of 400 school administrators and teachers. The research instruments included a questionnaire, group discussion records, and quality evaluation forms.Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that

1) The overall operational conditions were at a high level ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.46). The aspect with the highest mean was threats related to rights violations. The operational problems identified included the complexity of emerging threats in the VUCA WORLD, such as cyber threats, and delays in coordination with external networks in certain cases.

2) There were statistically significant differences at the .05 level in operational experience and the size of educational institutions.

3) The development guidelines derived from the focus group analysis suggested that educational institutions should adopt digital systems for risk area assessment, implement flexible proactive measures, establish emergency notification systems, create confidential and rapid complaint channels,

proactively support the mental health of students and teachers, and cultivate a culture of safety awareness within the organization.

4) The evaluation of these approaches indicated that they were at the highest level of appropriateness and feasibility.

Keywords: Management development guidelines / School safety management / School administration in the VUCA WORLD / Primary school

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันจากผลกระทบในช่วงหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่นำไปสู่สภาวะ"โลกพลิกผัน"หรือ VUCA WORLD ซึ่งประกอบด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทั้งต่อการบริหารสถานศึกษาและความปลอดภัยของมนุษย์ ซึ่งพบว่ามีความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ปรากฏผ่านสื่อออนไลน์อยู่บ่อยครั้งล้วนแต่เป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อความเครียดจากการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งเกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจ สร้างความวิตกกังวลแก่ผู้ปกครอง ครู และสังคมเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้จึงจำเป็นต้องเร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อลดช่องว่างและสร้างความเสมอภาคท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่มีความผันผวนและซับซ้อน (กมลวรรณ จันทร, 2564) ซึ่งการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในช่วงที่มีความเสี่ยงจึงต้องมีการจัดระบบงานและการเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อปกป้องผู้เรียนและบุคลากรจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2560)

จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบปัญหาเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความปลอดภัยอย่างชัดเจนหลายประการในสถานการณ์ความผันผวน ทั้งจากปัญหาครอบครัวที่ขาดการดูแลใกล้ชิด พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ที่นำไปสู่ความรุนแรง ปัญหายาเสพติด การพนัน และประเด็นทางเพศ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทรุดโทรมซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ สะท้อนถึงความรุนแรงของปัญหาที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กฤษฎิ์อธิป ชุตินธรากร, 2567) แม้จะมีการตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว แต่สภาพปัญหานี้ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารความปลอดภัยแบบเดิมอาจไม่เพียงพอต่อการรับมือกับภัยคุกคามที่มีความซับซ้อนในยุคโลกพลิกผัน ทั้งภัยจากอุบัติเหตุ ภัยจากความรุนแรงของมนุษย์ ภัยจากการละเมิดสิทธิ์ และภัยที่ส่งผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ ยังคงมีช่องว่างที่ต้องมีแนวทางหลากหลายมากยิ่งขึ้นเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เท่าทันต่อพลวัตของโลกยุคใหม่มีการกำหนดนโยบายเชิงบูรณาการควบคู่ไปกับการปลูกฝังทักษะการเผชิญเหตุ

และการปรับตัวทางสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (สุชีรา ใจหวัง และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์, 2561)

การก้าวข้ามความท้าทายในยุคโลกพลิกผันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดด้านการบริหารความปลอดภัย 4 กลุ่มภัย มาบูรณาการร่วมกับมาตรการ 3 ป (ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม) และองค์ประกอบของยุคโลกพลิกผันเพื่อการใช้กระบวนการบริหารเชิงรุกที่ทันสมัยคล่องตัวและแม่นยำรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญในการดูแลความปลอดภัยแบบองค์รวมซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ยากจะคาดการณ์ได้

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางและประเมินแนวทาง หาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำไปพัฒนาศักยภาพ วางแผน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์มีความแตกต่างกัน
2. สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาด

สถานศึกษามีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยบูรณาการวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง ทั้งในด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนา ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยใช้ผลจากขั้นตอนที่ 1 เป็นกรอบในการกำหนดประเด็นการอภิปราย

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงประเมิน(Evaluation Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,460 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2.3 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินแนวทาง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม จำนวน 30 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 15 ท่าน และครูผู้สอน หรือ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย 15 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนที่ 1 เชิงปริมาณ ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะเป็นแบบแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผันลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response)

เชิงคุณภาพ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อคำนวณค่า IOC ต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป

3.2 ขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือ ได้แก่ แบบบันทึกแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อร่างแนวทางการบริหารความปลอดภัย

เชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การตัดสิน ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มได้

เชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบความครอบคลุมของประเด็นคำถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 ขั้นตอนที่ 3 เชิงปริมาณ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถาม ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale ของลิเคิร์ท)

เชิงคุณภาพ ได้แก่ การนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เชิงปริมาณ ได้แก่

4.1.1 การขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

4.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms)

4.1.3 ติดตามและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

4.2 เชิงคุณภาพ ได้แก่ การดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อระดมความคิดเห็นในการสร้างร่างแนวทาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

5.1 เชิงปริมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA) โดยอ้างอิงเกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 เชิงคุณภาพ การรวบรวมข้อมูลจากการจดบันทึกและการถอดเทปการสนทนานำมาจำแนกหมวดหมู่ (Categorization) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม ดังตารางที่ 1

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	3.98	0.46	มาก
2	ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.01	0.52	มาก
3	ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.02	0.49	มาก
4	ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	3.97	0.47	มาก
5	ด้านมาตรการความปลอดภัย 3ป ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม	3.99	0.48	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.99	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ และต่ำสุดคือ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์

2. ปัญหาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD)

ผลการวิเคราะห์ปัญหา ดังนี้ ด้านมาตรการ 3ป ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง รองลงมาคือ สถานศึกษามีข้อจำกัดในการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีความปลอดภัย และสถานศึกษาขาดระบบการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมและทันสมัย

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน แสดงผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุค โลกพลิกผัน	ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา	ความแตกต่าง Mean Difference	F-test	P-Value
ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	เล็ก	กลาง	-0.27*	57.66	0.00
		ใหญ่	-0.77*		
	กลาง	เล็ก	0.27*		
		ใหญ่	-0.49*		
	ใหญ่	เล็ก	0.77*		
		กลาง	0.49*		
ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	เล็ก	กลาง	-0.29*	53.93	0.00
		ใหญ่	-0.79*		
	กลาง	เล็ก	0.29*		
		ใหญ่	-0.50*		
สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุค โลกพลิกผัน	ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา	ความแตกต่าง Mean Difference	F-test	P-Value
	ใหญ่	เล็ก	0.79*		
		กลาง	0.50*		

ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	เล็ก	กลาง	-0.29*	52.62	0.00
		ใหญ่	-0.74*		
	กลาง	เล็ก	0.29*		
		ใหญ่	-0.45*		
	ใหญ่	เล็ก	0.74*		
		กลาง	0.45*		
ด้านภัยเกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	เล็ก	กลาง	-0.24*	39.08	0.00
		ใหญ่	-0.64*		
	กลาง	เล็ก	0.24*		
		ใหญ่	-0.39*		
	ใหญ่	เล็ก	0.64*		
		กลาง	0.39*		
ด้านมาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา3 ป ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม	เล็ก	กลาง	-0.21*	48.44	0.00
		ใหญ่	-0.72*		
	กลาง	เล็ก	0.21*		
		ใหญ่	-0.50*		
	ใหญ่	เล็ก	0.72*		
		กลาง	0.50*		
เฉลี่ยรวม	เล็ก	กลาง	-0.26*	57.22	0.00
		ใหญ่	-0.73*		

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ทุกคู่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน โดยค่าความน่าจะเป็น (Sig.) มีค่าเท่ากับ 0.00

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) แสดงผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ดังตารางที่ 3

สภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี		มากกว่า 3 ปี		t-test	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	3.81	0.41	4.09	0.48	7.21	0.00
2.ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	3.85	0.45	4.11	0.53	7.68	0.00
3.ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	3.85	0.41	4.12	0.50	9.23	0.00
4.ด้านภัยเกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	3.83	0.39	4.06	0.50	11.30	0.00
5.ด้านมาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา 3 ป ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม	3.85	0.41	4.07	0.49	9.91	0.00
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.39	4.09	0.47	10.12	0.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORLD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม จากการวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบ (One-Way ANOVA) ค่าสถิติ t-test มีค่าอยู่ระหว่าง 7.21 ถึง 11.30 ในทุกด้าน และค่าความน่าจะเป็น (P-Value) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าสภาพการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

5. ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา มีดังนี้

1) สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการประเมินพื้นที่เสี่ยงกำหนดมาตรการเชิงรุกที่สามารถยืดหยุ่นได้ 2) มีระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน สร้างช่องทางร้องทุกข์ที่เป็นความลับและรวดเร็ว ดูแลสุขภาพจิตของผู้เรียนและครูเชิงรุก 3) สถานศึกษาควรมีการสร้างภาคีเครือข่ายผ่านบันทึกข้อตกลงปฏิบัติการ(MOU) และระบบสื่อสารฉุกเฉินดิจิทัล เพื่อจัดการสภาวะวิกฤตที่มีความรุนแรงสูงร่วมกับหน่วยงานภายนอก

6. ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังตารางที่ 4

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ยุคโลกพลิกผัน	4.57	0.51	มากที่สุด	4.51	0.55	มากที่สุด
2. ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุยุคโลกพลิกผัน	4.54	0.54	มากที่สุด	4.52	0.59	มาก
3. ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ยุคโลกพลิกผัน	4.58	0.57	มากที่สุด	4.50	0.59	มากที่สุด
4. ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย และจิตใจยุคโลกพลิกผัน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด
5. ด้านมาตรการความปลอดภัย 3ป ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม	4.59	0.50	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.58	0.53	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย และจิตใจยุคโลกพลิกผัน

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา 3ป ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน (VUCA WORD) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า

1. ผลการวิจัยสภาพและปัญหาของการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) พบว่า สภาพการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับนโยบายความปลอดภัยเชิงรุกของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการนำแนวทาง สถานศึกษาปลอดภัย มาปรับใช้เพื่อรับมือกับความผันผวน และความไม่แน่นอน ของสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อรับมือกับภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ที่มุ่งเน้นมาตรการสถานศึกษาปลอดภัยสร้างระบบการปกป้องคุ้มครองนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปลอดภัย 5 ด้าน ได้แก่ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและทางจิตใจโดยเน้นมาตรการ 3 ป คือป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Garcia & Miller, 2564) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการความปลอดภัยในสภาวะที่มีความผันผวนสูง คือกลุ่มที่มีการวางแผนเชิงรุก มากกว่าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการบริหารพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษาจากการทดสอบความแตกต่าง โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ ส่งผลต่อการบริหารงานและส่งผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันการมองปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อประสบการณ์ในการทำงาน(ธัญญลักษณ์ ทับภู, 2564) และภาพรวมการพัฒนาขนาดของสถานศึกษายังมีความเกี่ยวข้องกันกับการบริหารงานที่แตกต่างกันเนื่องจากว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีข้อได้เปรียบเชิงโครงสร้างด้านงบประมาณและบุคลากรแต่มีความซับซ้อนสูงตามแนวคิดของ (นิศารัตน์ อิสระวิริยะกุล, 2563) การบริหารงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จึงมักเป็นแบบระบบราชการที่มีการแบ่งส่วนงานชัดเจน ซึ่งจะเอื้อต่อการมีมาตรการความปลอดภัยเชิงกายภาพที่ทันสมัยกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. การหาแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้ดังนี้

3.1) การวิเคราะห์จุดเสี่ยงเชิงรุกสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) เกี่ยวกับแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์จุดเสี่ยงถือเป็นการบริหารความ

3.2) มีระบบคัดกรองและปุ่มแจ้งเหตุฉุกเฉินสอดคล้องกับมาตรการความปลอดภัยสถานศึกษาของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ในเรื่องการป้องกันภัยจากบุคคลภายนอกการมีระบบSOS ที่เชื่อมต่อรวดเร็วเป็นการลดความสลับซับซ้อนทำให้สามารถระงับเหตุได้ทันท่วงที

3.3) มีช่องทางร้องเรียนออนไลน์ที่เป็นความลับสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมหมาย เทียนสมใจ, 2565) ที่เน้นเรื่องการคุ้มครองสิทธิเด็กและการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจการใช้ระบบออนไลน์ที่ปกปิดอัตลักษณ์ช่วยลดความกังวลของผู้แจ้งเหตุ

3.4) การคัดกรองและวิเคราะห์บริบทเชิงพื้นที่สถานศึกษาควรดำเนินการสำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนวิเคราะห์วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดรับกับแนวคิดของ (วรวิชญ์ ธนกุลสวัสดิ์, 2568) ที่ชี้ให้เห็นว่าการคัดกรองเบื้องต้นเป็นกลไกสำคัญในการยับยั้งและป้องกันพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5) การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยสอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษาปลอดภัยของกระทรวงศึกษาธิการสมาชิกทุกคนมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยร่วมกัน

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารจัดการอย่างครบถ้วน พร้อมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (วรวิชญ์ ธนกุลสวัสดิ์, 2568) ที่ระบุว่าการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบันและการให้ความสำคัญกับมาตรฐานด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่าการบริหารความปลอดภัยยุคโลกพลิกผันควรประกอบด้วย 10 องค์ประกอบสำคัญ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ 10 องค์ประกอบสำคัญของการบริหารความปลอดภัย

จากภาพข้างต้นที่เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ คือการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการ "ตั้งรับ" มาเป็นการ "รุก" เพื่อสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ และให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายใต้ยุคที่มีความไม่แน่นอนหรือยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน(VUCA WORD) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาโดยการสร้างโอกาสปรับปรุงพัฒนาแผนการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเป็นปัจจุบันและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปฏิบัติงานได้จริงโดยสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1) ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นฐานในการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี และสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานความปลอดภัยให้เป็นรูปธรรมได้ 1.2) ข้อเสนอแนะด้านองค์กร สถานศึกษาควรส่งเสริมความต่อเนื่องในการบังคับใช้มาตรการและแนวปฏิบัติการบริหารความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติของความเสี่ยงและนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

1.3) ข้อเสนอแนะด้านบุคคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับรูปแบบการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวสูงสุด เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกพลิกผันโดยการตัดสินใจเชิงบริหารควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของบริบทเฉพาะ ความพร้อมของทรัพยากร และข้อจำกัดที่แตกต่างกันของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยบรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นว่า ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความปลอดภัยโดยขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อการเปรียบเทียบในวงกว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ จันทร. (2564). แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารวิจยวิชาการ, 8(1), 113–130.

กฤษฎิ์อธิป ชุตินธรากร. (2567). รายงานสภาพปัญหาความปลอดภัยและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ในสถานศึกษา. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.

วรวิชญ์ ธนกุลสวัสดิ์. (2568). ปัจจัยและแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและมาตรฐานความปลอดภัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ศศิมา สุขสว่าง. (2560). การเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและการจัดระบบงานในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอช เซ็นเตอร์.

ศูนย์ความปลอดภัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2567). รายงานการแจ้งเหตุและข้อมูลความเสียหายย้อนหลัง 3 ปี. กำแพงเพชร: สพป. กำแพงเพชร เขต 2.

สมหมาย เทียนสมใจ. (2565). แนวคิดการคุ้มครองสิทธิเด็กและการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจในสถานศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(2), 115-128.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). มาตรการสถานศึกษาปลอดภัยและแนวทางปกป้องคุ้มครองนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สุชีรา ใจหวัง และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2561). การบริหารสถานศึกษาที่เท่าทันต่อพลวัตของโลกยุคใหม่และการปลูกฝังทักษะการเผชิญเหตุ. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19(1), 88-105.

Garcia, A., & Miller, B. (2564). Strategic crisis management in educational institutions การบริหารจัดการวิกฤตเชิงยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา. International Journal of Educational Leadership, 14(2), 112-115.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี*

THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES FOR DIRECTORS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN THE GENERAL EDUCATION SECTION: A CASE STUDY IN UBONRATCHATHANI PROVINCE

พระครูโพธิพัชโรบล (ฉัตรชัย อภัย)[1], พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ[2] และ บรรยวัสถ์ ฝางคำ[3]

Phrakhru Phothipatcharobon (Chatchai Aphai)[1], Phra Maha Prayoon Tikkhapanyo[2] and Banyawat Fangkhum[3]

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี[1-3]

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus[1-3]

Corresponding Author's Email: thatpong.tho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี (2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ (3) ประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำโดดเด่น จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาภาวะผู้นำดำเนินการผ่านโครงการอบรมผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 26 โรงเรียน โดยประเมินผลจากการทดสอบก่อนเรียน–หลังเรียน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลการววิจัยพบว่า ๑) สภาพภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบริหารคนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาตามลำดับคือ คุณธรรมและความซื่อตรงของผู้นำ การทำงานที่มุ่งความสำเร็จ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม การใช้ปัญญาในการคิดอย่างมีเหตผลและการพัฒนาตนเองในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ 2)

* Received 7 April 2026; Revised 12 May 2026; Accepted 12 July 2026

วิธีการพัฒนาพบว่า หลังการอบรมผู้อำนวยการโรงเรียนที่ร่วมโครงการมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการและกิจกรรม ความพึงพอใจภาพรวม และประโยชน์ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, หลักพุทธธรรม

Abstract

This study aimed to (1) examine the status of Buddhist-based leadership of principals of Phrapariyattidhamma Schools (General Education Division) in Ubon Ratchathani Province, (2) develop Buddhist-based leadership of these principals, and (3) evaluate their satisfaction with the leadership development program. The sample consisted of 238 monks and educational personnel. Research instruments included a five-point Likert-scale questionnaire and semi-structured interviews with five principals demonstrating outstanding leadership. Data were analyzed using mean, percentage, and standard deviation. Leadership development was implemented through a training program for principals from 26 Phrapariyattidhamma Schools and evaluated using pre-test and post-test scores, as well as participants' satisfaction assessments.

The research findings were as follow: 1.The overall level of Buddhist-based leadership among administrators of Buddhist Scripture Schools (General Education Division) was at a high level across all dimensions. The highest mean was found in personnel management and interpersonal relationships, followed by ethical integrity and honesty of leadership, achievement-oriented work, public-mindedness, wisdom-based and rational decision-making, and self-development for career advancement. 2. The evelopment results indicated that, after the training program, the participating school administrators showed a statistically significant improvement at the .05 level. 3. The overall satisfaction with the program was at a high level in all aspects, including curriculum content, training processes and activities, overall satisfaction, and the applicability of acquired knowledge.

Keywords: Development, leadership, Buddhist principles.

บทนำ

ความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Rapid Change) อันเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างกว้างขวาง โลกยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ หรือที่เรียกว่าโลกยุค VUCA ส่งผลให้รูปแบบการบริหารองค์กรทางการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ แตกต่างจากอดีตอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ “Digital Disruption” ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร และการบริหารองค์กรอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำแบบปรับตัว (Adaptive Leadership) เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์, 2560; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 9 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาพระภิกษุและสามเณรให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างสมดุล ตามนโยบายของรัฐและความมุ่งหมายของคณะสงฆ์ โดยมุ่งสร้างศาสนทายาทที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัย และสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีลักษณะการบริหารคล้ายกับโรงเรียนสามัญทั่วไป แต่ยังคงเน้นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาและการดำรงสมณเพศ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดูแลพระภิกษุสามเณร และการธำรงรักษาคุณค่าทางพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ในสังคมไทย อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะการบริหาร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคปัจจุบัน (พระครูปลัดอิทธิพล ปธานิโก (เพ่งผล), 2567; Hoeurn, 2024)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่ายังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารองค์กร ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ขาดความสามารถในการบริหารคนและ

บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงขาดทักษะในการแก้ปัญหาและลดความขัดแย้งภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารจำนวนหนึ่งขาดการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดอิทธิพล ปธานิโก (เพ่งผล) (2567) เรื่อง “โลกาภิวัตน์: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ” ที่พบว่า ปัญหาสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ได้แก่ การขาดทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดความสามารถในการจัดการคนและงาน ขาดความรับผิดชอบ และขาดการประยุกต์หลักธรรมในการบริหารองค์กร เช่นเดียวกับ Hoeurn (2024) เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถสู่ความสำเร็จของผู้บริหารทางการศึกษา” ที่พบว่า ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเองตามหลักธรรม ขาดหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจและจริยธรรม รวมทั้งขาดการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการบริหารสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรขาดความมั่นคงและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักพรหมวิหารธรรม หลักสัปปุริสธรรม และหลักธรรมาภิบาล มาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน และการธำรงรักษาคุณค่าทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถบริหารองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมยุคใหม่ และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มีคุณภาพและความยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี

2.เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี

3.เพื่อนำเสนอผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบของการวิจัย รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods Research) โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และค้นหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test Dependent Samples) เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การศึกษาพระปริยัติธรรม (จศป.) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนไม่มากและมีความเหมาะสมต่อการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณจำนวนทั้งสิ้น 238 รูป/คน

ส่วนแหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่มีประสบการณ์และมีผลงานด้านภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถสะท้อนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้อย่างชัดเจน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (Likert, 1932) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

(บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

4.การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Item Objective Congruence Index) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 รูป/คน และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นได้จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมแก่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยกิจกรรมประกอบด้วย การบรรยายความรู้เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษา การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติด้านภาวะผู้นำ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารองค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลก่อนและหลังการอบรม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมยุคปัจจุบันอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. **ด้านการบริหารคนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**	4.35	0.42	มาก
2. **ด้านคุณธรรมและความซื่อตรงของผู้นำ**	4.29	0.45	มาก
3. **ด้านการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์**	4.18	0.49	มาก
4. **ด้านการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ**	3.62	0.58	ปานกลาง
รวม	**4.21**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.21, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารคนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x}$=4.35, S.D.=0.42) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและความซื่อตรงของผู้นำ ($\bar{x}$=4.29, S.D.=0.45) และด้านการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}$=4.18, S.D.=0.49) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$=3.62, S.D.=0.58) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมด้านการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีความสมดุล รอบด้าน และยั่งยืนยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การทดสอบ	n	($\bar{x}$)	S.D.	t	Sig.
ก่อนการอบรม	26	3.48	0.51	5.87	.05
หลังการอบรม	26	4.32	0.39		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีที่เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม มีผลการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมอยู่ที่ ($\bar{x}$=3.48, S.D.=0.51) และหลังการอบรมอยู่ที่ ($\bar{x}$=4.32, S.D.=0.39) แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีพัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบค่าที (t-test Dependent Samples) พบว่า คะแนนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t=5.87, p<.05)(t = 5.87,\

p < .05)(t=5.87, p<.05) สะท้อนให้เห็นว่าโครงการอบรมมีประสิทธิผลในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

รายการประเมิน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านกระบวนการอบรมและความเหมาะสมของกิจกรรม	4.52	0.33	มากที่สุด
ด้านประโยชน์และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.43	0.38	มาก
ด้านผลลัพธ์ความพึงพอใจโดยรวม	4.39	0.40	มาก
ด้านเนื้อหาหลักสูตรการอบรม	4.31	0.42	มาก
รวม	**4.41**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีที่เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจต่อโครงการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.41, S.D.=0.36)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการอบรมและความเหมาะสมของกิจกรรม ($\bar{x}$=4.52, S.D.=0.33) รองลงมา คือ ด้านประโยชน์และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ($\bar{x}$=4.43, S.D.=0.38) ด้านผลลัพธ์ความพึงพอใจโดยรวม ($\bar{x}$=4.39, S.D.=0.40) และด้านเนื้อหาหลักสูตรการอบรม ($\bar{x}$=4.31, S.D.=0.42) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าโครงการอบรมมีคุณภาพทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการ และผลลัพธ์การพัฒนาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และเอื้อต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นด้านการบริหารบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านคุณธรรมและความซื่อตรงของผู้นำ และด้านการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ปกรณ์กฤษ หวังกุ่ม (2565) เรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา” ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 และฐานะธรรม 4 ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กร และก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความ

เคารพและความเกื้อกูล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ฐิติพร สะสม (2563) เรื่อง “การปรับใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน” ที่ชี้ให้เห็นว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในมิติของการบริหารบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารคนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่ยึดหลักพุทธธรรมให้ความสำคัญกับการครองตนและการครองคน โดยอาศัยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นฐานในการบริหารความสัมพันธ์ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร เกื้อกูล และเกิดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณค่า (Values-Based Leadership) ของ ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2562) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร” ที่เน้นการเข้าใจมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล มากกว่าการควบคุมเชิงโครงสร้าง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ (Servant Leadership) ของ Robert K. Greenleaf (1977) เรื่อง “Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness” ที่ให้ความสำคัญกับการรับฟัง การเข้าใจผู้อื่น และการสร้างความเติบโตร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับการยอมรับในวงการบริหารการศึกษาระดับสากล

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Choi และ Ahn (2016) เรื่อง “Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction” ที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณค่าและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดการบริหารที่เน้นคุณธรรมและความเข้าใจมนุษย์เป็นหลัก สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในบริบทการศึกษาและองค์กรสมัยใหม่ในระดับสากล

ด้านคุณธรรมและความซื่อตรงของผู้นำซึ่งอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม โดยมีศีล สัจจะ และหิริโอตตัปปะเป็นกรอบกำกับการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ความซื่อตรงดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความชอบธรรมในการใช้อำนาจทางการบริหารอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) ของ จิณณฉัตร เรืองจุ้ย, ริงวิชญ์ นิลโคตร, และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง (2568) เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

และบทเรียนเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด” ที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การและการยอมรับนโยบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Linda K. Treviño, Michael Brown และ Laura Pincus Hartman (2003) เรื่อง “A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership” ที่เสนอว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความยุติธรรม และบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ด้านการทำงานที่มุ่งความสำเร็จซึ่งอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมมิได้มุ่งเพียงคุณธรรมเชิงนามธรรมเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงานควบคู่กัน โดยอาศัยหลักสัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิเป็นฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย รอบคอบ และต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงสมดุลระหว่างผลลัพธ์ของงานและความดีงามของกระบวนการ ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bernard M. Bass (1985) เรื่อง “Leadership and Performance Beyond Expectations” ที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของเนื้อหา กระบวนการจัดอบรม คุณภาพของวิทยากร และประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ โดยเฉพาะด้านคุณภาพของเนื้อหาและโครงสร้างของโครงการ รวมถึงด้านประโยชน์ที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาการอบรมมีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และบริบทการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมสำคัญ เช่น อริยสัจ 4 ไตรสิกขา และพรหมวิหาร 4 เข้ากับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนว่าองค์ความรู้และทักษะจากโครงการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้จริง ทั้งด้านการบริหารคน การตัดสินใจเชิงคุณธรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารตามพุทธวิธีของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2568) เรื่อง “การบริหารตามพุทธวิธี: การประยุกต์ใช้หลักธรรมในบริบทการบริหารสมัยใหม่” ที่เสนอให้ใช้หลักปัญญาและคุณธรรมเป็นแก่นกลางของการบริหารองค์กร ผ่านหลักธรรมสำคัญ เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เช่นเดียวกับ Peter M. Senge (1990) เรื่อง “The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization” ที่เสนอว่า องค์กรที่ยั่งยืนจำเป็นต้องส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาตนเอง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรมควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสุชิน วชิราโณ (เชยผลบุญ) (2564) เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล” ที่เสนอว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีทั้งความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงาน ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สภาพภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นด้านการบริหารบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านคุณธรรมและความซื่อตรงของผู้นำ และด้านการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารคน การตัดสินใจเชิงคุณธรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพยังมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำที่สมดุล รอบด้าน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สถานศึกษาควรบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป็นนโยบายหรือแผนพัฒนาสถานศึกษาประจำปี พร้อมกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณธรรม จริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการตัดสินใจ การบริหารคน และการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้คำปรึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional

Learning Community: PLC) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมที่ได้จากการวิจัยไปทดลองใช้และขยายผลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอื่น ๆ โดยอาจจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ หรือหลักสูตรอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความยั่งยืนในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับหลักพุทธธรรม และศึกษาผลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาทีมงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยอาจใช้การวิจัยเชิงลึกหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดความยั่งยืนต่อองค์กรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์ พ.ศ. 2567–2571. อำนาจเจริญ: กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพระศรีเจริญรัตน์.

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

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). การบริหารงานแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

สมคิด บางโม. (2565). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan Page.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Harlow: Pearson.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2024). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

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

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th ed.). Harlow: Pearson.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations (9th ed.). Harlow: Pearson.

รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม*

RANG RANAAD EEK WRIGHT JEEKHUY FOR BANG KHO LHAM PALACE

ถาวร ศรีผ่อง
Thaworn Sriphong
โรงเรียนจิตรลดา
Chitralada School,Thailand
Corresponding Author's Email: thaworn.sri@ cds.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และบริบททางวัฒนธรรมของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม 2) วิเคราะห์กระสวนและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของรางระนาดเอก และ 3) สังเคราะห์อัตลักษณ์เชิงช่างและคุณค่าภูมิปัญญาด้านการสร้างเครื่องดนตรีไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีไทยและสกุลช่างเจ๊กฮุย จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการสังเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมมีพัฒนาการสัมพันธ์กับบริบทวัฒนธรรมดนตรีไทยในราชสำนักสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และสะท้อนคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมของชนชั้นนำไทยในอดีต 2) กระสวนและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของรางระนาดเอกมีลักษณะเฉพาะทางช่าง ได้แก่ ตัวรางมีรูปทรงอ่อนช้อยได้สัดส่วน ใบโขนมีส่วนเว้าโค้งประณีต การฝังคิ้วเดินเส้นด้วยไม้ดำดงและไม้โมกมันมีความแนบสนิทกับเนื้อไม้ เท้าระนาดเป็นลวดลายฐานสิงห์แบบพานแว่นฟ้า และตะขอแขวนผืนระนาดทำด้วยโลหะเงิน และ 3) อัตลักษณ์เชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยสะท้อนภูมิปัญญาช่างไทยด้านงานไม้ ศิลปกรรม และสุนทรียศาสตร์ทางดนตรี โดยกระสวนดังกล่าวได้กลายเป็นต้นแบบสำคัญของการพัฒนารูปแบบรางระนาดเอกในยุคต่อมา อันนำไปสู่การอนุรักษ์และต่อยอดองค์ความรู้งานช่างเครื่องดนตรีไทยร่วมสมัยอย่างมีคุณค่าเชิงวัฒนธรรมและเชิงวิชาการ

คำสำคัญ: รางระนาดเอก, สกุลช่างเจ๊กฮุย, วังบางคอแหลม, ภูมิปัญญาช่างไทย, มรดกวัฒนธรรมดนตรีไทย

---

* Received 16 February 2026; Revised 13 May 2026; Accepted 12 July 2026

Abstract

This research aimed to 1) examine the historical development and cultural context of the Ranat Ek trough associated with the Jek Hui artisan lineage of Wang Bang Kho Laem, 2) analyze the structural patterns and components of the Ranat Ek trough, and 3) synthesize the artisanal identity and traditional knowledge embedded in Thai musical instrument craftsmanship. This study employed a qualitative research methodology through documentary research, related studies, and fieldwork data collection using in-depth interviews with three experts in Thai classical music and the Jek Hui artisan lineage. Data were analyzed using content analysis and descriptive synthesis.

The findings revealed that 1) the Ranat Ek trough associated with the Jek Hui artisan lineage of Wang Bang Kho Laem developed in relation to the cultural context of Thai court music during the reign of King Vajiravudh (Rama VI) and reflected the artistic and cultural values of the Thai elite in the past; 2) the structural patterns and components of the Ranat Ek trough demonstrated distinctive artisanal characteristics, including a gracefully proportioned body, finely curved decorative finials, precisely inlaid edging made from ebony and mokman wood, lion-based pedestal legs in the Phan Waen Fa style, and silver hooks used for suspending the bars, all of which reflected the integration of artistic craftsmanship and musical functionality; and 3) the artisanal identity of the Jek Hui lineage embodied Thai traditional knowledge in woodworking, fine arts, and musical aesthetics. The identified structural pattern subsequently became a significant prototype for later developments in Ranat Ek design, contributing to the preservation and advancement of contemporary Thai musical instrument craftsmanship as a valuable cultural and academic heritage.

Keywords: Ranat Ek trough, Jek Hui artisan lineage, Wang Bang Kho Laem, Thai craftsmanship wisdom, Thai musical cultural heritage

บทนำ

รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมด้านดนตรีไทยที่ทรงคุณค่า ทั้งในมิติประวัติศาสตร์ ศิลปกรรม และภูมิปัญญาช่างไทย อันสะท้อน

พัฒนาการของงานสร้างเครื่องดนตรีไทยในบริบทสังคมชั้นสูงของสยาม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างดนตรีไทยกับสถาบันพระมหากษัตริย์และราชสำนักไทย ทั้งนี้ Garzoli และ Hin-on (2023) ได้อธิบายไว้ในบทความ Thai Musicology in Context: Epistemic Disparities in Thai and Western Ways of Knowing Thai Music ว่า ดนตรีไทยเป็นกลไกสำคัญในการธำรงรักษา “ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสถานะของดนตรีไทยในฐานะทุนทางวัฒนธรรมที่มีบทบาทต่อการสร้างอัตลักษณ์และความต่อเนื่องของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะเครื่องดนตรีประเภทระนาดเอกซึ่งมักใช้บรรเลงในพระราชพิธี งานพระราชสำนัก และกิจกรรมสำคัญภายในวัง อันเป็นพื้นที่ของศิลปวัฒนธรรมชั้นสูงและการสืบทอดองค์ความรู้ทางดนตรีไทยอย่างเป็นระบบ

ในบริบทดังกล่าว สกุลช่างเจ๊กฮุยได้รับการยอมรับว่าเป็นกลุ่มช่างผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างรางระนาดเอกสำหรับเจ้านายชั้นสูงหลายวัง โดยเฉพาะรางระนาดเอกประจำวังบางคอแหลม ซึ่งมีลักษณะเด่นด้านโครงสร้าง สัดส่วน และลวดลายการประดับตกแต่งที่สะท้อนความประณีตงดงามตามแบบช่างไทยดั้งเดิม วังบางคอแหลมเป็นที่ประทับของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร กรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ พระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงอุปถัมภ์ศิลปวัฒนธรรมและดนตรีไทยภายในราชสำนัก ทั้งนี้ ในอดีตเจ้านายชั้นสูงแต่ละวังมักมีวงดนตรีไทยประจำวังเพื่อแสดงถึงพระเกียรติยศและฐานันดรศักดิ์ สอดคล้องกับ สวง ศรีผ่อง (2563) ที่กล่าวว่า “เจ๊กฮุยเป็นผู้ต่อรางระนาดเอกถวายแก่เจ้านายชั้นสูงหลายวัง” ขณะเดียวกัน สำรวย ภาคเพียร (2569) ได้อธิบายว่า “รางระนาดเอกฝีมือเจ๊กฮุยมีความงดงามและหาได้ยาก” ซึ่งสอดคล้องกับ ดิเรก กล้าหาญ (2568) ที่ระบุว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยส่วนใหญ่มักแขวนผืนระนาดเอกจำนวน 21 ลูก อันเป็นลักษณะเฉพาะที่สะท้อนเอกลักษณ์เชิงช่างและแนวคิดด้านสุนทรียศาสตร์ของช่างไทยในยุคนั้น

นอกจากนี้ รางระนาดเอกแห่งวังบางคอแหลมยังมีคุณค่าในฐานะหลักฐานทางประวัติศาสตร์ด้านงานช่างเครื่องดนตรีไทย กล่าวคือ เป็นรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยในรูปแบบ “กระสวนยุคกลาง” สร้างด้วยไม้ประดู่ ฝังคิ้วไม้ดำดง 3 เส้น และมีอายุยาวนานมากกว่าหนึ่งศตวรรษ อีกทั้งยังได้รับการซ่อมแซมและอนุรักษ์โดยช่างดนตรีไทยรุ่นหลัง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านงานช่างดนตรีไทยจากอดีตสู่ปัจจุบัน เสงี่ยม เพิ่มสิน (2568) ได้กล่าวว่า รางระนาดเอกดังกล่าวได้รับการสืบทอดจากครูดนตรีไทยรุ่นก่อนภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 อันแสดงให้เห็นว่ารางระนาดเอกมิได้มีคุณค่าเพียงในฐานะเครื่องดนตรี หากแต่ยังเป็น “มรดกทางวัฒนธรรมเชิงวัตถุ” ที่เชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์สังคม วัฒนธรรม และเครือข่ายการถ่ายทอดองค์ความรู้ของครูดนตรีไทยในแต่ละยุคสมัย

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม เป็นต้นแบบสำคัญของงานช่างสร้างระนาดเอกในสังคมไทยที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านกระสวน โครงสร้าง เทคนิคการสร้าง ตลอดจนคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์และภูมิปัญญาดั้งเดิม การศึกษารางระนาดเอกดังกล่าวไม่เพียงช่วยอธิบายพัฒนาการของงานช่างเครื่องดนตรีไทยเท่านั้น หากยังนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนางานสร้างระนาดเอกในบริบทร่วมสมัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการด้านดุริยางคศิลป์ไทย มานุษยดนตรีวิทยา และการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของชาติในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและบริบททางวัฒนธรรมของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม
2. เพื่อวิเคราะห์กระสวน โครงสร้าง และสัดส่วนเชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม อันเป็นพื้นฐานของมาตรฐานงานช่างสร้างระนาดเอกไทย
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะเฉพาะด้านสุนทรียศาสตร์และอัตลักษณ์เชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม ตลอดจนเปรียบเทียบความแตกต่างจากรางระนาดเอกทั่วไป เพื่อประยุกต์สู่องค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์และการสร้างสรรค์ระนาดเอกในบริบทร่วมสมัย

คำถามการวิจัย

1. รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมมีประวัติความเป็นมาและพัฒนาการทางวัฒนธรรมอย่างไร
2. กระสวน โครงสร้าง และสัดส่วนเชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมมีลักษณะอย่างไร และสะท้อนมาตรฐานงานช่างสร้างระนาดเอกไทยในอดีตอย่างไร
3. รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมมีคุณลักษณะเฉพาะด้านสุนทรียศาสตร์และอัตลักษณ์เชิงช่างแตกต่างจากรางระนาดเอกทั่วไปอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการอนุรักษ์และสร้างสรรค์งานช่างระนาดเอกในบริบทร่วมสมัยได้อย่างไร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีไทยและช่างต่อรางระนาดเอก เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

และวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม 2) ประวัติและผลงานของสกุลช่างเจ๊กฮุย 3) แนวคิดการสร้างรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม และ 4) ลักษณะทางกายภาพของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

คำว่า “กระสวน” หมายถึง รูปแบบ ต้นแบบ หรือแม่แบบที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องดนตรีให้มีรูปลักษณ์และสัดส่วนใกล้เคียงกับต้นแบบเดิม ซึ่งในงานช่างดนตรีไทยถือเป็นองค์ความรู้สำคัญที่สะท้อนเอกลักษณ์ของแต่ละสกุลช่าง โดยเฉพาะการสร้างรางระนาดเอกที่ต้องอาศัยความประณีตทั้งด้านสัดส่วน ความสมดุล และความสวยงามของลวดลายประกอบต่าง ๆ

รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมเป็นงานช่างที่ได้รับการยกย่องว่ามีความวิจิตรละเอียดลออ ตัวรางทำด้วยไม้ประดู่ มีการฝังคิ้วเดินเส้นด้วยไม้ดำดงและไม้โมกมัน รวมถึงมีส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ ใบโขน เท้าระนาด และตะขอแขวนผืนระนาดที่ทำด้วยโลหะเงิน องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงภูมิปัญญาทางช่างดนตรีไทยที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์ด้านงานไม้ งานแกะสลัก และหลักสุนทรียศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างลงตัว

ประวัติและผลงานของสกุลช่างเจ๊กฮุย

เสงี่ยม เพิ่มสิน (2567) กล่าวว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมเป็นรางระนาดที่มีอายุมากกว่า 100 ปี ทำด้วยไม้ประดู่และฝังไม้ดำดง 3 เส้น โดยเส้นกลางเป็นไม้โมกมัน เดิมเป็นทรัพย์สินภายในวังบางคอแหลมของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร กรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ ต่อมาเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เครื่องดนตรีไทยจำนวนมากถูกกระจายออกจากวังต่าง ๆ และตกทอดสู่บรรดานักดนตรีไทยผู้ทำหน้าที่ดูแลรักษา

สวง ศรีผ่อง (2558) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า เจ๊กฮุยเป็นช่างชาวจีนที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานเฟอร์นิเจอร์ ก่อนจะพัฒนาฝีมือสู่การต่อรางระนาดเอก โดยมีเจ๊กฝนเป็นลูกมือหรือผู้สืบทอดฝีมือ ผลงานของเจ๊กฮุยมีชื่อเสียงอย่างมากในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และนิยมสร้างถวายเจ้านายชั้นสูงในวังต่าง ๆ ทั้งนี้ รูปแบบของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ ยุคแรกที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกระสวนวังบางขุนพรหม ยุคกลางที่พัฒนาให้มีความโค้งและความประณีตมากขึ้น และยุคสุดท้ายที่เน้นความอ่อนช้อย ซ่อนรูป และสะดวกต่อการบรรเลง

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สกุลช่างเจ๊กฮุยมีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาการของงานช่างดนตรีไทย โดยเฉพาะการยกระดับความงดงามของรางระนาดเอกให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งในด้านกระสวน ความสมมาตร และเทคนิคการประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ

แนวคิดการสร้างรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

สวง ศรีผ่อง (2559) กล่าวว่า แนวคิดสำคัญของสกุลช่างเจ๊กฮุย คือ การพัฒนากระสวนรางระนาดเอกจากรูปแบบเดิมให้มีความสวยงามและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเลือกใช้ไม้เนื้อแข็งที่มีชื่อเป็นมงคล เช่น ไม้มะริด ไม้ประดู่ ไม้ชิงชัน และไม้สัก รวมถึงมีการตกแต่งด้วยงาช้างหรือไม้ดำดงประกอบคิ้วเดินเส้น

ลักษณะเด่นของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย ได้แก่ ตัวรางที่มีความโค้งอ่อนช้อย ใบโขนเฉียบบาง การฝังคิ้วที่เรียบเนียนสนิทสนม การเข้าปากไม้ที่ประณีต ตลอดจนการออกแบบเท้าระนาดแบบพานแว่นฟ้าและระบบลิ่มไม้ที่สามารถเลื่อนทอดออกจากตัวรางได้ นอกจากนี้ยังมีการใช้ตะขอเงินสำหรับแขวนผืนระนาด ส่งผลให้เมื่อขึงผืนระนาดแล้วเกิดความสมมาตรระหว่างช่องผืนระนาดกับขอบรางอย่างงดงาม

จากแนวคิดดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยเป็นต้นแบบสำคัญของงานช่างดนตรีไทยในยุคต่อมา เนื่องจากมีการผสมผสานทั้งด้านประโยชน์ใช้สอย ความแข็งแรง และความงามเชิงศิลปกรรมไว้อย่างสมบูรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ด้านประวัติศาสตร์ของระนาดเอก ดังนี้ John Garzoli และ Tharanaad Hin-on (2023) ได้ศึกษาเรื่อง Thai Musicology in Context: Epistemic Disparities in Thai and Western Ways of Knowing Thai Music โดยกล่าวว่า ดนตรีไทยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างดนตรีไทยกับสถาบันหลักของประเทศสอดคล้องกับ กรวลี พงษ์แตง และวีระ พันธุ์เสือ (2560) ที่ศึกษาดนตรีไทยบ้านอรรถกฤษณ พบว่า นักดนตรีไทยจำนวนมากได้รับการอุปถัมภ์จากเจ้านายชั้นสูงในวังต่าง ๆ โดยเฉพาะวังบางคอแหลม ซึ่งเป็นศูนย์กลางสำคัญของการสืบทอดองค์ความรู้ด้านปี่พาทย์และระนาดเอกจากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ระนาดเอกมิได้เป็นเพียงเครื่องดนตรีเพื่อความบันเทิงเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมที่เชื่อมโยงกับราชสำนักไทยและการสืบทอดองค์ความรู้ของครูดนตรีไทยในแต่ละยุคสมัย

2. ด้านลักษณะทางกายภาพของระนาดเอก ดังนี้ D. Sookcharoenphol, P. Thumwarin, B. Purahong และ S. Chewprecha ได้ศึกษาเรื่อง Sound Synthesis for Thai Musical Instrument Using Hilbert-Transform Frequency Shifter พบว่า เครื่องดนตรีไทยส่วนใหญ่สร้างขึ้นจากไม้และผลิตด้วยฝีมือช่างเฉพาะทาง เช่นเดียวกับระนาดเอกที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์ด้านวัสดุศาสตร์และศิลปกรรมในการสร้างกามเทพ ธีรเลิศรัตน์ (2560) กล่าวว่า ตัวรางระนาดนิยมทำจากไม้เนื้อแข็ง เช่น ไม้สัก ไม้มะริด ไม้มะเกลือ และไม้ประดู่ โดยมีรูปร่างคล้ายเรือ อันเป็นลักษณะเฉพาะของระนาดเอกไทยจากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพของระนาดเอกมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพเสียง ความคงทน และ

ความงดงามทางศิลปกรรม โดยเฉพาะการเลือกใช้วัสดุและเทคนิคการประกอบที่สะท้อนภูมิปัญญาของสกุลช่างดนตรีไทย

3. ด้านองค์ความรู้การสร้างรางระนาดเอก ดังนี้ วุฒิพงศ์ เถาลัดดา (2561) ได้ศึกษากรรมวิธีการสร้างระนาดเอกของครูชลอ ใจชื้น พบว่า รางระนาดทำหน้าที่เป็นกล่องเสียง นิยมสร้างจากไม้สักหรือไม้เนื้อแข็งประเภทต่าง ๆ เช่น ไม้ชิงชัน ไม้มะค่า และไม้มะริด รวมถึงมีการตกแต่งด้วยลวดลาย แกะสลัก หรือฝังมุกเพื่อเพิ่มความสวยงาม

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ “รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม” แสดงให้เห็นถึงคุณค่าเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปกรรม และภูมิปัญญาทางดนตรีไทยที่สืบทอดมาอย่างยาวนาน โดยรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมีเอกลักษณ์ด้านกระสวน ความประณีต และการเลือกใช้วัสดุที่สะท้อนฝีมือช่างชั้นสูง งานศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าสกุลช่างเจ๊กฮุยมีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาการของการสร้างระนาดเอกไทยทั้งด้านรูปทรง ความสมมาตร และเทคนิคการตกแต่ง นอกจากนี้ แนวคิดการสร้างรางระนาดยังผสมผสานทั้งประโยชน์ใช้สอย ความแข็งแรง และความงดงามทางศิลปกรรมเข้าไว้ด้วยกัน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังสะท้อนว่าองค์ความรู้การสร้างรางระนาดเอกในปัจจุบันยังคงได้รับอิทธิพลจากกระสวนของสกุลช่างเจ๊กฮุยอย่างชัดเจน ส่งผลให้รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบสำคัญของงานช่างดนตรีไทยในสังคมปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ แล้วได้นำมาวิเคราะห์เรียบเรียงเป็นรายงานวิจัยเกี่ยวกับกระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมและกำหนดเป็นแนวทางวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

2. แหล่งข้อมูล

ศึกษาการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เชี่ยวชาญด้านระนาดเอกและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยโดยตรง ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่เคยพบเห็นหรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย 1) นายเสงี่ยม เพิ่มสิน 2) นายสำรวย ภาคเพียร และ 3) นายดิเรก กล้าหาญ โดยผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับ

กระสวน อัตลักษณ์เชิงช่าง และภูมิปัญญาการสร้างรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยอย่างเป็นระบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านระนาดเอกและสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม ประเด็นคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา พัฒนาการ และอัตลักษณ์เชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย ตลอดจนลักษณะกระสวนและองค์ประกอบสำคัญของรางระนาดเอก ได้แก่ ตัวรางระนาดเอก ใบโขนระนาดเอก เท้าระนาดเอก และคิ้วประกอบรางระนาดเอก นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 รวบรวมข้อมูลเอกสารตำราทางวิชาการ งานการวิจัยและฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม โดยค้นคว้าจากหอสมุดต่างๆ เช่น หอสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหอสมุดแห่งชาติช่วงวันที่5 มกราคม พ.ศ.2569 -31 มกราคม พ.ศ. 2569

4.2 รวบรวมองค์ความรู้ภูมิปัญญา/แนวความคิด ประวัติความเป็นมาของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บข้อมูลแบบลงภาคสนามที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยช่วงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2557 - มกราคม พ.ศ.2569

4.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้รับในเรื่องสัดสวนของกระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมมาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการวิจัย ช่วงวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2568 -31 มกราคม พ.ศ. 2569

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อเรื่องต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

5.1.1 ตัวรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

5.1.2 ใบโขนระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

5.1.3 เท้าระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

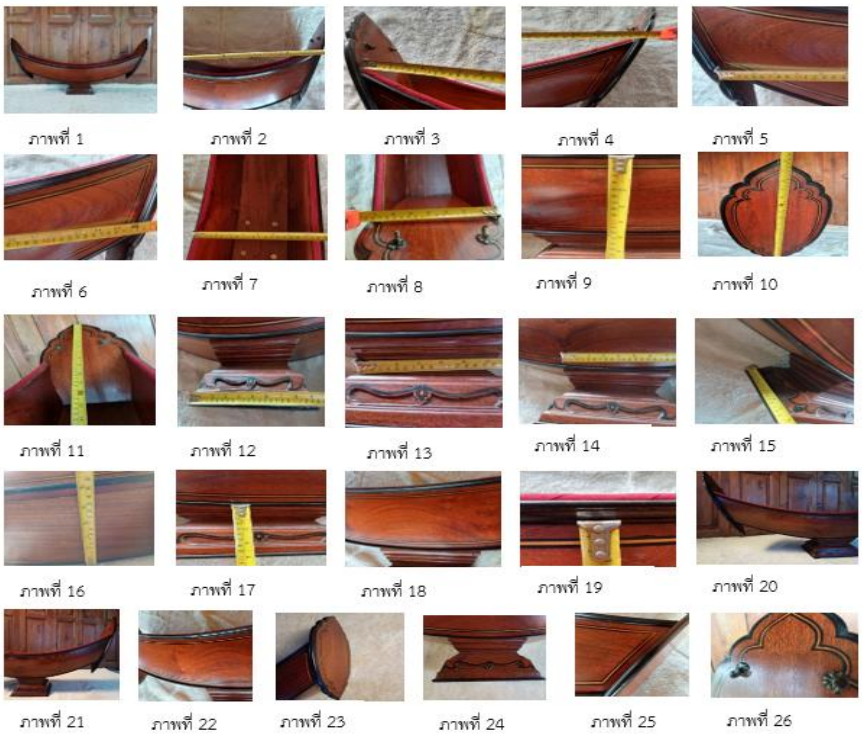
5.1.4 คิ้วของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม

5.2 แนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านระนาดเอก

หลักวิธีการเลือกไม้มาทำรางระนาดเอก เช่น ตามที่ สวง ศรีผ่อง (สัมภาษณ์, 2557) ได้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้ “รางระนาดเอกมือเจ๊กฮุยนั้นทำด้วยไม้ที่มีชื่อเป็นมงคล เช่น ไม้ประดู่ ไม้ประดู่ลาย ไม้ประดู่ส้ม ไม้ปุ่มประดู่ ไม้มะริด ไม้พยุง เป็นต้น ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและเป็นที่นิยมแพร่หลายในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว สืบเนื่องมาจากเจ๊กฮุยสร้างรางระนาดเอกหรือภาษาช่างเรียกว่าต่อรางระนาดเอกได้อย่างงดงามมีความสมมาตรลงตัว วัสดุที่ทำและอุปกรณ์เครื่องมือทางช่างที่ใช้ในการสร้างรางระนาดมีความทันสมัยในยุคนั้น สิ่งที่สำคัญคือนำทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายเจ้านายชั้นสูงวังต่างๆ”

จากข้อความดังกล่าว พบว่าช่างเจ๊กฮุยสร้างรางระนาดเอกได้อย่างดีมีคุณภาพ มีความสวยงาม มีความสะโอดสะอง มีความสะดวกในการบรรเลงได้เป็นอย่างดี มีลักษณะทางกายภาพของรางระนาดเอกที่ดี ซึ่งเป็นที่นิยมในยุคดังกล่าวและนำไปใช้บรรเลงในวังจนถึงสามัญชนทั่วไป

5.3 รูปแบบวิเคราะห์กระสวนและส่วนประกอบรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม แบ่งออกเป็นกลุ่มในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้กลุ่มตัวรางระนาดเอก มีดังนี้



การศึกษาวิเคราะห์กระสวนและส่วนประกอบของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) กลุ่มตัวรางระนาดเอก 2) กลุ่มใบโขนระนาดเอก 3) กลุ่มเท้าระนาดเอก และ 4) กลุ่มคิ้วประกอบตัวรางระนาดเอก โดย

ใช้วิธีการวัดสัดส่วนเชิงกายภาพร่วมกับการวิเคราะห์ลักษณะทางช่าง เพื่อศึกษามาตรฐานเชิงโครงสร้างและอัตลักษณ์ของสกุลช่างเจ๊กฮุย ดังนี้

1) กลุ่มตัวรางระนาดเอก จากการศึกษาพบว่า ตัวรางระนาดเอกมีลักษณะอ่อนช้อยและได้สัดส่วนตามแบบสกุลช่างเจ๊กฮุย โดยภาพที่ 1 แสดงลักษณะรางระนาดเอกแห่งวังบางคอแหลมในสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร กรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ ส่วนภาพที่ 2–9 เป็นการวัดสัดส่วนของตัวรางระนาดเอก พบว่า ขอบรางด้านบนมีความยาว 106 เซนติเมตร ขอบรางด้านล่างมีความยาว 101 เซนติเมตร ความกว้างของตัวรางจากขอบบนถึงขอบล่างมีขนาด 12 เซนติเมตร ความกว้างบริเวณกึ่งกลางรางมีขนาด 22 เซนติเมตร และบริเวณปากรางมีความกว้าง 18 เซนติเมตร สัดส่วนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดด้านความสมมาตรและความสมดุลเชิงสุนทรียศาสตร์ของงานช่างไทย

2) กลุ่มใบโขนระนาดเอกผลการศึกษาภาพที่ 10–11 พบว่า ใบโขนระนาดเอกมีลักษณะเฉียบบางและเว้าโค้งอย่างประณีต โดยด้านนอกมีความยาว 44 เซนติเมตร และด้านในมีความยาว 33 เซนติเมตร ลักษณะดังกล่าวแสดงถึงทักษะการออกแบบเชิงช่างที่มุ่งเน้นความอ่อนช้อยและความกลมกลืนกับโครงสร้างของตัวราง

3) กลุ่มเท้าระนาดเอกจากภาพที่ 12–17 พบว่า เท้าระนาดเอกหรือฐานรองรางมีลักษณะเป็นลวดลายฐานสิงห์แบบพานแว่นฟ้า โดยด้านหน้ามีความยาว 24 เซนติเมตร ส่วนคอดตรงกลางยาว 15 เซนติเมตร ส่วนที่เชื่อมต่อกับตัวรางยาว 19 เซนติเมตร และด้านใต้ตัวรางยาว 20 เซนติเมตร ขณะที่ฐานล่างสุดมีความกว้าง 25 เซนติเมตร และมีความสูงรวม 10 เซนติเมตร ลักษณะดังกล่าวสะท้อนถึงการออกแบบที่คำนึงถึงทั้งความแข็งแรง ความสมดุลและความงดงามทางศิลปกรรม

4) กลุ่มคิ้วประกอบตัวรางระนาดเอกจากภาพที่ 18–19 พบว่า รางระนาดเอกมีการฝังคิ้วเดินเส้นจำนวน 3 เส้น ประกอบด้วยไม้ดำดง 2 เส้น และไม้โมกมัน 1 เส้นอยู่ตรงกลาง โดยคิ้วมีระยะห่างจากขอบรางประมาณ 1 เซนติเมตร แสดงถึงความละเอียดประณีตในการฝังไม้และการประกอบชิ้นงาน นอกจากนี้ ภาพที่ 20–26 ยังแสดงให้เห็นลักษณะกระสวนของตัวรางทั้งด้านซ้ายและขวา ตัวรางที่ทำจากไม้ประดู่ ใบโขน เท้าระนาด ตลอดจนตะขอแขวนผืนระนาดที่ทำด้วยโลหะเงิน ซึ่งล้วนเป็นเอกลักษณ์สำคัญของสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมอันสะท้อนถึงภูมิปัญญาด้านงานช่างเครื่องดนตรีไทยชั้นสูงอย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีไทยและช่างสร้างระนาดเอก ตลอดจนการวิเคราะห์เชิง

โครงสร้างและสุนทรียศาสตร์ของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย ผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และบริบททางวัฒนธรรมของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม ผลการวิจัยพบว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมมีพัฒนาการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับบริบทวัฒนธรรมดนตรีไทยในราชสำนักช่วงปลายรัชกาลที่ 5 ต่อเนื่องถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ศิลปวัฒนธรรมไทย โดยเฉพาะดุริยางคศิลป์ไทย ได้รับการอุปถัมภ์อย่างเข้มแข็งจากสถาบันพระมหากษัตริย์และเจ้านายชั้นสูงภายในวังต่างๆ รางระนาดเอกดังกล่าวเป็นทรัพย์สินเดิมภายในวังบางคอแหลม อันเป็นที่ประทับของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร กรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ พระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีบทบาทสำคัญด้านการอุปถัมภ์ศิลปวัฒนธรรมและวงปี่พาทย์ประจำวัง ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า สกุลช่างเจ๊กฮุยเป็นสกุลช่างที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงในหมู่เจ้านายและครูดนตรีไทย เนื่องจากมีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างรางระนาดเอกที่มีความสมมาตร ประณีต และมีเอกลักษณ์เชิงช่างเฉพาะตัว นอกจากนี้ ยังพบว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมเป็น กระสวนยุคกลาง ที่มีพัฒนาการจากกระสวนดั้งเดิมให้มีความอ่อนช้อยมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านรูปทรง ความโค้งของตัวราง และองค์ประกอบเชิงศิลปกรรม โดยสร้างจากไม้ประดู่และฝังคิ้วไม้ดำดงร่วมกับไม้โมกมัน ซึ่งสะท้อนภูมิปัญญาช่างไทยด้านการเลือกใช้วัสดุและการสร้างสุนทรียภาพของเครื่องดนตรีไทยในราชสำนักได้อย่างชัดเจนผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมิได้มีคุณค่าเพียงในฐานะเครื่องดนตรีไทย หากแต่เป็น มรดกวัฒนธรรมเชิงวัตถุ ที่เชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์สังคมไทย ระบบอุปถัมภ์ทางศิลปวัฒนธรรม และกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านดุริยางคศิลป์ไทยจากอดีตสู่ปัจจุบัน

2. ผลการวิเคราะห์กระสวนและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม ผลการวิจัยพบว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมมีลักษณะเชิงโครงสร้างที่สะท้อนมาตรฐานงานช่างสร้างระนาดเอกไทยในระดับสูง ทั้งด้านสัดส่วน ความสมมาตร และความประณีตของการประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ โดยสามารถจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ตัวราง ใบโขน เท้าระนาด และคิ้วประกอบราง ดังนี้

2.1 ตัวรางระนาดเอกผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวรางระนาดเอกทำด้วยไม้ประดู่ มีลักษณะโค้งอ่อนช้อยคล้ายรูปเรือ อันเป็นลักษณะเฉพาะของระนาดเอกไทย โดยมีสัดส่วนที่สมดุลระหว่างความยาว ความกว้าง และความลึกของตัวราง ส่งผลให้เกิดทั้งความงดงามทางศิลปกรรมและประสิทธิภาพด้านการก้องเสียงของผืนระนาดจากการวัดสัดส่วน พบว่า ขอบรางด้านบนมีความยาว 106 เซนติเมตร ขอบรางด้านล่างมีความยาว 101 เซนติเมตร ความกว้าง

ช่วงกลางรางด้านบน 22 เซนติเมตร และความกว้างบริเวณปากราง 18 เซนติเมตร ส่วนความสูงของตัวรางจากขอบด้านบนถึงขอบด้านล่างอยู่ที่ 12 เซนติเมตรลักษณะดังกล่าวสะท้อนแนวคิดเชิงช่างที่ให้ความสำคัญกับ “ความสมดุลระหว่างสุนทรียศาสตร์และคุณภาพเสียง” กล่าวคือ ตัวรางต้องมีความโค้งและความหนาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการสะท้อนเสียงที่กังวานขณะเดียวกันยังคงความอ่อนช้อยตามแบบศิลปกรรมไทย

2.2 ใบโขนระนาดเอกผลการศึกษาพบว่า ใบโขนระนาดเอกมีลักษณะเฉียบบางและมีส่วนเว้าโค้งที่สมดุลกับแนวเส้นของตัวราง โดยมีความยาวด้านนอก 44 เซนติเมตร และด้านใน 33 เซนติเมตร ลักษณะดังกล่าวแสดงถึงทักษะขั้นสูงของช่างในการออกแบบองค์ประกอบให้สัมพันธ์กับสัดส่วนโดยรวมของรางระนาดเอกนอกจากนี้ ใบโขนยังทำหน้าที่สร้างจุดเด่นเชิงสุนทรียศาสตร์ให้แก่ตัวราง ส่งผลให้รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมีเอกลักษณ์ด้านความอ่อนช้อยมากกว่ากระสวนในยุคก่อนหน้า

2.3 เท้าระนาดเอกผลการวิเคราะห์พบว่า เท้าระนาดเอกมีลักษณะเป็นฐานสิงห์แบบพานแว่นฟ้า ซึ่งเป็นรูปแบบศิลปกรรมไทยที่นิยมใช้ในงานช่างชั้นสูงของราชสำนัก อีกทั้งยังมีระบบการเข้าลิ่มไม้ที่สามารถถอดหรือเลื่อนออกจากตัวรางได้ แสดงถึงความชำนาญด้านงานโครงสร้างและเทคนิคช่างไม้ของสกุลช่างเจ๊กฮุยจากการวัดสัดส่วน พบว่า เท้าระนาดด้านหน้ามีความยาว 24 เซนติเมตร ส่วนคอดกลางยาว 15 เซนติเมตร ส่วนเชื่อมต่อกับตัวรางยาว 19 เซนติเมตร ความกว้างฐานล่าง 25 เซนติเมตร และมีความสูงรวม 10 เซนติเมตรผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เท้าระนาดมิได้ทำหน้าที่รองรับน้ำหนักเพียงอย่างเดียว หากยังทำหน้าที่สร้างสมดุลเชิงทัศนศิลป์ให้แก่ตัวรางทั้งหมด อันสะท้อนแนวคิดการออกแบบเครื่องดนตรีไทยที่ผสมผสาน “ประโยชน์ใช้สอย” และ “คุณค่าทางศิลปกรรม” ไว้อย่างกลมกลืน

2.4 คิ้วประกอบรางระนาดเอกผลการวิจัยพบว่า คิ้วประกอบรางระนาดเอกเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนเอกลักษณ์เฉพาะของสกุลช่างเจ๊กฮุยอย่างเด่นชัด โดยใช้ไม้ดำดง 2 เส้น ประกบไม้โมกมัน 1 เส้น ตรงกลาง รวมเป็นคิ้วเดินเส้น 3 เส้น ฝังแนบสนิทกับเนื้อไม้โดยมีระยะห่างจากขอบรางประมาณ 1 เซนติเมตรการฝังคิ้วดังกล่าวแสดงถึงความประณีตของช่างในด้านการเข้าปากไม้ การควบคุมระยะ และการตกแต่งพื้นผิว ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญสูงเพื่อให้เส้นคิ้วเรียบเนียนและต่อเนื่องตลอดแนวรางนอกจากนี้ ยังพบว่า ตะขอแขวนผืนระนาดทำด้วยโลหะเงิน แตกต่างจากระนาดเอกทั่วไปในปัจจุบันที่นิยมใช้ทองเหลืองหรือโลหะผสม จึงสะท้อนฐานะทางสังคมและคุณค่าทางศิลปกรรมของเครื่องดนตรีในบริบทวัฒนธรรมราชสำนักไทย

3. ผลการสังเคราะห์อัตลักษณ์เชิงช่างและคุณค่าภูมิปัญญาของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม ผลการวิจัยพบว่า อัตลักษณ์เชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยสะท้อนการบูรณาการองค์ความรู้ด้านงานไม้ ศิลปกรรม และสุนทรียศาสตร์ทางดนตรีไทยเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะเด่นสำคัญ ได้แก่ ความอ่อนช้อยของตัวราง

ความสมมาตรของสัดส่วน การออกแบบใบโขนที่เฉียบบาง การฝังคิ้วเดินเส้นอย่างประณีต และการใช้วัสดุที่มีคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์และความเชื่อเชิงมงคลนอกจากนี้ ยังพบว่า เมื่อขึงผืนระนาดลงบนตัวรางแล้ว จะเกิดความสมมาตรระหว่างช่องผืนระนาดกับปากรางอย่างงดงาม ส่งผลให้รูปทรงโดยรวมมีลักษณะ ซ่อนรูป อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสกุลช่างเจ๊กฮุย ซึ่งแตกต่างจากรางระนาดเอกทั่วไปในยุคปัจจุบันผลการศึกษายังสะท้อนว่า กระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยได้กลายเป็นต้นแบบสำคัญของการพัฒนางานช่างสร้างระนาดเอกไทยในยุคต่อมา ทั้งในด้านรูปทรง โครงสร้าง และเทคนิคการประกอบ โดยช่างดนตรีไทยรุ่นหลังได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการสร้างรางระนาดเอกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมมิได้เป็นเพียงเครื่องดนตรีไทยประเภทหนึ่ง หากแต่เป็นองค์ความรู้เชิงช่างที่สะท้อนภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย อันมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยด้านดุริยางคศิลป์ไทย มานุษยดนตรีวิทยา ตลอดจนการอนุรักษ์และพัฒนามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติในบริบทร่วมสมัยและระดับสากลต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมมีพัฒนาการสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมดนตรีไทยในราชสำนักช่วงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเป็นเครื่องดนตรีที่สะท้อนสถานภาพทางสังคมและรสนิยมทางศิลปวัฒนธรรมของชนชั้นนำไทยในอดีต ทั้งยังเชื่อมโยงกับระบบการอุปถัมภ์ดนตรีไทยภายในวังต่าง ๆ อันเป็นกลไกสำคัญในการสืบทอดองค์ความรู้ด้านดุริยางคศิลป์ไทย ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ John Garzoli และ Tharanaad Hin-on (2023) ที่อธิบายว่า ดนตรีไทยมีบทบาทสำคัญต่อการธำรงรักษา “ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์” และเป็นส่วนหนึ่งของทุนทางวัฒนธรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ของสังคมไทย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ กรวลี พงษ์แตง และวีระ พันธุ์เสือ (2560) ที่พบว่า วังเจ้านายชั้นสูงเป็นศูนย์กลางสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านดนตรีไทย โดยเฉพาะวงปี่พาทย์และระนาดเอก จึงกล่าวได้ว่า รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมิได้มีคุณค่าเพียงในฐานะเครื่องดนตรี หากยังเป็น “มรดกวัฒนธรรมเชิงวัตถุ” ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างศิลปกรรมดนตรี และโครงสร้างสังคมไทยในอดีตอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า กระสวนและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมีลักษณะเฉพาะทางช่างที่โดดเด่น ทั้งด้านสัดส่วน ความสมมาตร และความประณีตของงานประกอบ เช่น ตัวรางมีความอ่อนช้อยได้สัดส่วน ใบโขนมี

ส่วนเว้าโค้งอย่างสมดุล การฝังคิ้วเดินเส้นด้วยไม้ดำดงและไม้โมกมันมีความแนบสนิทกับเนื้อไม้ ตลอดจนเท้าระนาดลักษณะฐานสิงห์แบบพานแว่นฟ้าและตะขอแขวนผืนระนาดที่ทำด้วยโลหะเงิน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงภูมิปัญญาด้านงานช่างไม้และสุนทรียศาสตร์ทางดนตรีไทยที่ผสมผสานกันอย่างลงตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ สวง ศรีผ่อง (2559) ที่กล่าวว่า สกุลช่างเจ๊กฮุยได้พัฒนากระสวนรางระนาดจากยุคก่อนให้มีความงดงามและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเน้นความประณีตของสัดส่วนและการประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ กามเทพ ธีรเลิศรัตน์ (2560) ที่อธิบายว่า การเลือกใช้ไม้เนื้อแข็งและการออกแบบโครงสร้างของรางระนาดมีผลต่อทั้งคุณภาพเสียงและคุณค่าทางศิลปกรรมของเครื่องดนตรีไทย จึงอาจกล่าวได้ว่า กระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยเป็นต้นแบบเชิงมาตรฐานของงานช่างสร้างระนาดเอกไทยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบรางระนาดในยุคต่อมา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า อัตลักษณ์เชิงช่างของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยสะท้อนการบูรณาการองค์ความรู้ด้านงานไม้ ศิลปกรรม และสุนทรียศาสตร์ทางดนตรีเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะแนวคิดการออกแบบที่คำนึงถึงทั้งประโยชน์ใช้สอย ความแข็งแรง และความงดงามเชิงศิลป์ ส่งผลให้รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบสำคัญของงานสร้างระนาดเอกในสังคมดนตรีไทยร่วมสมัย ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ วุฒิพงศ์ เถาลัดดา (2561) ที่พบว่า การสร้างรางระนาดเอกของครูช่างไทยยังคงยึดหลักการเลือกใช้ไม้เนื้อแข็ง การออกแบบรางให้ทำหน้าที่เป็นกล่องเสียง และการตกแต่งลวดลายเพื่อเพิ่มคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า องค์ความรู้ของสกุลช่างเจ๊กฮุยมีบทบาทสำคัญต่อการอนุรักษ์และถ่ายทอดภูมิปัญญาดนตรีไทยจากอดีตสู่ปัจจุบัน ทั้งในมิติของการสร้างเครื่องดนตรี การศึกษาทางดุริยางคศิลป์ และการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมของชาติ

องค์ความรู้ใหม่

รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมส่งผลให้เป็นต้นแบบให้กับสกุลช่างสร้างรางระนาดในสมัยต่อมา เช่น กระสวนตัวรางระนาดมีความอ่อนช้อย มีความกว้างและความยาวมากขึ้น ในปัจจุบันตะกอแขวนผืนระนาดทำด้วยทองเหลือง ลวดลายเท้าระนาดเอกเป็นมีทั้งลวดลายฐานสิงห์และแกะสลักลวดลายต่างๆ การฝังคิ้วเดินเส้นของรางระนาดเอก **3** เส้นและ 1 เส้นทำด้วยไม้พุด และสามารถนำวัสดุหรือไม้ชนิดอื่นๆไปพัฒนาสร้างสรรค์รางระนาดเอกขึ้นใหม่ต่อไปได้เป็นอย่างดี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและพัฒนารางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลม ผลการวิจัยพบว่า 1) รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลมสืบทอดมาจากราชสำนักในสมัยสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร กรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ เป็นกระสวนยุคกลาง ทำด้วยไม้ประดู่ฝังคิ้วไม้ดำดง 3 เส้น ได้รับความนิยมในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และกลายเป็นต้นแบบการสร้างรางระนาดเอกในยุคต่อมา 2) กระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมีลักษณะเด่นด้านความอ่อนช้อยและความสมมาตร ตัวราง ใบโขน เท้าระนาด และคิ้วมีความประณีตเรียบเนียน เท้าระนาดเป็นลายฐานสิงห์แบบพานแว่นฟ้า สามารถถอดประกอบได้ และตะขอแขวนผืนระนาดทำด้วยโลหะเงินสะท้อนมาตรฐานงานช่างดนตรีไทยชั้นสูง 3) รางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยมีอัตลักษณ์เฉพาะแตกต่างจากสกุลช่างอื่น เช่น การฝังคิ้ว 3 เส้นด้วยไม้ดำดงและไม้โมกมัน ตะขอเงิน และลวดลายฐานสิงห์ จึงเป็นต้นแบบสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการอนุรักษ์และพัฒนางานสร้างระนาดเอกไทยร่วมสมัยต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 นำผลการวิจัยความเป็นต้นแบบที่มีความเป็นมาตรฐานเชิงของโครงสร้างรูปแบบกระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมซึ่งเป็นการสืบสานและสร้างสรรค์สืบทอดมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

1.2 ดำเนินการจัดทำคู่มือเชิงช่างหรือฐานข้อมูลดิจิทัลเผยแพร่ออนไลน์อย่างกว้างขวางและการเข้าถึงข้อมูลในทุกช่องทางได้สะดวก

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านเครื่องดนตรีไทยให้สูในระดับชาติ

1.4 จัดการสัมมนาในแนวทางอนุรักษ์วัฒนธรรมการสร้างเครื่องดนตรีไทยของสกุลช่างต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิจัยโครงสร้างหลักสูตรให้มีการเชื่อมโยงบูรณาการเรื่องของหลักสูตรดนตรีไทยกับวิชาช่างในระบบการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

2.2 วิจัยกรณีศึกษาด้านการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อการศึกษาในเรื่องเครื่องดนตรีไทยในอดีตสู่อนาคต

2.3 วิจัยด้านการส่งเสริมการวิเคราะห์ในเชิงวิชาการเรื่องเครื่องดนตรีไทยโดยการนำกระสวนรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยของวังบางคอแหลมไปพัฒนาเป็นต้นแบบเพื่อต่อยอดในการสร้างรางระนาดเอกให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

2.4 วิจัยค้นคว้าและวิธีดำเนินการให้คนไทยรุ่นหลังได้ศึกษาลงภาคสนามในการสร้างเครื่องดนตรีไทยและพัฒนาการสร้างเครื่องดนตรีไทยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กรวลี พงษ์แตง และ วีระ พันธุ์เสือ. (2560). ดนตรีไทยบ้านอรรถกฤษณ. วารสารศิลปกรรมศาสตร์, 12(2), 45–62.

กามเทพ ธีรเลิศรัตน์. (2560). เครื่องดนตรีไทยประเภทตี: แนวคิดด้านโครงสร้างและคุณภาพเสียง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก กล้าหาญ. (2568). สัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย. สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568.

สำรวย ภาคเพียร. (2569). สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณค่าทางศิลปกรรมของรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย. สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2569.

เสงี่ยม เพิ่มสิน. (2567). สัมภาษณ์เกี่ยวกับประวัติและการสืบทอดรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุยแห่งวังบางคอแหลม. สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2567.

เสงี่ยม เพิ่มสิน. (2568). สัมภาษณ์เกี่ยวกับการอนุรักษ์และการสืบทอดรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย. สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568.

สวง ศรีผ่อง. (2558). ประวัติและพัฒนาการของสกุลช่างเจ๊กฮุย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศิลปวัฒนธรรมไทย.

สวง ศรีผ่อง. (2559). แนวคิดการสร้างรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดุริยางคศิลป์ไทย.

สวง ศรีผ่อง. (2560). สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักการเลือกไม้และการสร้างรางระนาดเอกสกุลช่างเจ๊กฮุย. สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2560.

วุฒิพงศ์ เถาลัดดา. (2561). กรรมวิธีการสร้างระนาดเอกของครูชลอ ใจชื้น. วารสารดุริยางคศิลป์ไทย, 5(1), 91–107.

Garzoli, J., & Hin-on, T. (2023). Thai musicology in context: Epistemic disparities in Thai and Western ways of knowing Thai music. Journal of Southeast Asian Studies, 54(2), 145–162.

ookcharoenphol, D., Thumwarin, P., Purahong, B., & Chewprecha, S. (2004). Sound synthesis for Thai musical instrument using Hilbert-transform frequency shifter. New York, NY: IEEE Press.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*

THE DEVELOPMENT OF CONTEXT-BASED LEARNING ACTIVITIES INTEGRATED WITH GEOGEBRA TO ENHANCE MATHEMATICAL CONNECTION ABILITY FOR GRADE 8 STUDENTS

สุธีรพงษ์ จันทร์เต็ม[1] และ เอื้อมพร หลินเจริญ[2]
Suteerapong Chantem[1] and Aumporn Lincharoen[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1-2]Naresuan University,Thailand
Corresponding Author's Email: min.sutee@gmail.com[1], aumpornli@nu.ac.th[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ก่อนและหลังเรียน 3) เปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียน กับเกณฑ์ร้อยละ 75 4) ศึกษาผลการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน 5) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยและการพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบ้านวังขวัญ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กิจกรรมและคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ แบบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเดียว (one sample t-test) การทดสอบทีแบบอิสระ (t – test Dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 78.06/77.78 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 75/75 2) นักเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียน มีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลัง

* Received 5 May 2026; Revised 14 May 2026; Accepted 12 July 2026

เรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยง ทางคณิตศาสตร์ครบทั้ง 3 ด้าน 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน, โปรแกรม GeoGebra, ความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this study were 1) to create and explore the effectiveness of learning activities using context-based learning integrated with GeoGebra according to the 75/75 criteria, 2) to compare students' mathematical connection ability before and after learning, 3) to compare students' mathematical connection ability after learning with the 75 percent criterion, 4) to examine students' learning outcomes and learning behaviors, and 5) to examine students' satisfaction toward learning with the learning activities. The research was conducted using a research and development process. The sample group was 10 Mathayomsuksa 2 students at Ban Wang Kwan School, Phitsanulok Province, in semester 2 of the academic year 2025, selected by purposive sampling. The instruments used in this study were learning activities and manuals, a mathematical connection ability test, and a satisfaction questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-sample t-test, dependent t-test, and content analysis. The results of this study were as follows: 1) the learning activities using context-based learning integrated with GeoGebra had an efficiency value of 78.06/77.78, which met the specified criteria of 75/75; 2) students' mathematical connection ability after learning was higher than before learning at the .05 level of significance; 3) students' mathematical connection ability after learning was higher than the 75 percent criterion at the .05 level of significance; 4) students demonstrated all three aspects of mathematical connection ability ; and 5) students' satisfaction toward the learning activities using context-based learning integrated with GeoGebra was at the highest level.

Keywords: Context-Based Learning Activities, GeoGebra, Mathematical connection ability

บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นวิชาพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของผู้เรียน ทั้งด้านการคิดอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์เชิงตรรกะ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและหลักการทางคณิตศาสตร์ สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สื่อสาร ให้เหตุผล และเชื่อมโยงความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การเรียนคณิตศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพจึงไม่จำกัดเพียงการคำนวณ แต่ยังรวมถึงการตีความสถานการณ์และการตัดสินใจจากข้อมูลเชิงปริมาณ (iCEV, 2024) อีกทั้งยังเป็นรากฐานของศาสตร์อื่น ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเศรษฐศาสตร์ รวมถึงส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

สมรรถนะสำคัญประการหนึ่งในการเรียนคณิตศาสตร์คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Connections) ซึ่งเป็นความสามารถในการนำความรู้และกระบวนการทางคณิตศาสตร์ไปเชื่อมโยงกับเนื้อหาอื่นและบริบทชีวิตจริงอย่างสมเหตุสมผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ทักษะนี้มีบทบาทต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาโดยช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์องค์ประกอบของปัญหาและเลือกใช้เครื่องมือทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม (กัณยภัค ไผ่แก้ว, 2562) อีกทั้งยังเป็นกลไกเชื่อมระหว่างนามธรรมกับรูปธรรม ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ในชีวิตจริง และช่วยสร้างความเข้าใจเชิงมโนทัศน์ที่ลึกซึ้ง ลดการเรียนรู้แบบแยกส่วน (นนท์ชัย ขุนวิเศษ, 2564; NCTM, 2000) รวมถึงส่งเสริมการคิดระดับสูงและการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Balke, 2000)

อย่างไรก็ตาม สภาพการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในประเทศไทยยังประสบปัญหาโดยเฉพาะเนื้อหาด้านสถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์อยู่ที่ 25.38 จาก 100 คะแนน (The Thaiger, 2567) และผลการประเมิน PISA ปี 2022 ระบุว่าคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียนไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD อย่างมีนัยสำคัญ (IPST, 2566) สะท้อนถึงข้อจำกัดในการทำความเข้าใจและเชื่อมโยงแนวคิดทางสถิติกับสถานการณ์จริง เช่น การตีความข้อมูลจากกราฟหรือสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในยุคข้อมูลข่าวสาร

การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ โดยนำสถานการณ์จริงที่ผู้เรียนสนใจมาเป็นฐานเพื่อลด

ช่องว่างระหว่างเนื้อหานามธรรมกับประสบการณ์จริง (กมลรัตน์ ฉิมพาลี, 2560) แนวทางนี้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของความรู้อย่างมีความหมายและตระหนักถึงการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Bennett, 2006) โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมตามแนวคิดของ Crawford (2001) ที่เน้นกลยุทธ์ 5 ประการ ได้แก่ การเชื่อมโยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การประยุกต์ใช้ การร่วมมือ และการถ่ายโอนความรู้สู่สถานการณ์ใหม่ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้รูปแบบเดิมยังมีข้อจำกัดในการสร้างภาพตัวแทนทางคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนให้เป็นรูปธรรมและขาดเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลที่รวดเร็ว ส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้สถิติไม่สมบูรณ์ การแก้ไขข้อจำกัดนี้จำเป็นต้องอาศัยโปรแกรม GeoGebra ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์คณิตศาสตร์ที่สามารถแสดงผลแบบหลายตัวแทนไปพร้อมกันอย่างสมบูรณ์แบบ (ปิยะพร นิตยารส, 2562) เมื่อบูรณาการร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน โปรแกรมจะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือส่งเสริมกระบวนการคิด ช่วยให้ผู้เรียนสร้างแบบจำลองและสำรวจความสัมพันธ์ได้แบบเรียลไทม์ (ทนงศักดิ์ กันใส, 2562) การโต้ตอบกับแบบจำลองกราฟิกช่วยลดความยุ่งยากในการคำนวณ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมุ่งเน้นการตีความหมายของข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง (Tracie Cooper, 2015) และช่วยให้เกิดการปรับโครงสร้างความเข้าใจ ซึ่งส่งเสริมทักษะการถ่ายโอนความรู้เพื่อนำไปแก้ปัญหาในบริบทใหม่ได้อย่างแม่นยำ (Zulnaidi & Zamri, 2017) ดังนั้น การบูรณาการระหว่างบริบทในชีวิตจริงและโปรแกรม GeoGebra จึงเป็นแนวทางที่มีส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกและสามารถเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องสถิติซึ่งเป็นเนื้อหาที่นักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจเชิงความสัมพันธ์ การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับการใช้โปรแกรม GeoGebra จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลเชิงปริมาณผ่านภาพจำลอง ซึ่งได้รับการยืนยันจากงานวิจัยว่าสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาในชีวิตจริงและเครื่องมือทางคณิตศาสตร์ได้อย่างยั่งยืน (กัลยรัตน์ แก้วแสนสาย, 2564) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ก่อนและหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กับเกณฑ์ ร้อยละ 75

4. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra

5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สูงกว่าก่อนเรียน

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 กิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra จำนวน 4 แผนการจัดการเรียนรู้ รวม 10 ชั่วโมง

2.2 แบบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ มีลักษณะแบบอัตนัย จำนวน 2 สถานการณ์ รวม 6 ข้อ

2.3 แบบบันทึกภาคสนาม เป็นแบบบันทึก เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ฯ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 กิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือกิจกรรมการเรียนรู้ฯ ได้รับการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.68 และ 4.75 ตามลำดับ

3.2 แบบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความยาก (P) ระหว่าง 0.28-0.63 ค่าอำนาจจำแนก (D) ระหว่าง 0.56-0.89 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจ ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จำนวน 15 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยสรุปเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้

4.1.1 นำกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประเมินความเหมาะสม

4.1.2 ทดลองใช้แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (1:1) กับนักเรียน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา และเวลา

4.1.3 ทดลองใช้แบบกลุ่มเล็ก (1:3) กับนักเรียน 9 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ 75/75 (E_1/E_2)

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาผลการนำกิจกรรมการเรียนรู้ไปทดลองใช้

4.2.1 ก่อนทดลอง ทดสอบก่อนเรียน กับกลุ่มตัวอย่าง 10 คน เวลา 1.5 ชั่วโมง

4.2.2 ระหว่าการงทดลอง จัดการเรียนการสอนตามแผนฯ ทั้ง 4 แผน ใช้เวลา 9 ชั่วโมง พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมและเหตุการณ์ระหว่างเรียนด้วยแบบบันทึกภาคสนาม

4.2.3 หลังการทดลอง ทดสอบหลังเรียน ด้วยแบบวัดชุดเดิม เวลา 1.5 ชั่วโมง

4.3 ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน

4.3.1 นำแบบสอบถามความพึงพอใจไปเก็บข้อมูลกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง หลังจากเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมและการทดสอบหลังเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ฯ ตามเกณฑ์ 75/75 (E_1/E_2)

5.2 ทดสอบการกระจายของข้อมูล โดยการหาค่า Shapiro-Wilk

5.3 เปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ก่อนและหลังเรียนด้วยสถิติทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t-test Dependent)

5.4 เปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้สถิติการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเดียว (one sample t-test)

5.5 วิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.6 ศึกษาผลการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในระหว่างการทดลองโดยนำแบบบันทึกภาคสนามมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 75/75

1.1 ผลการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ ในครั้งนี้ทำให้ได้กิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน จำนวน 9 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ , 2. การเรียนรู้จากประสบการณ์, 3. การนำความรู้ไปใช้, 4. การร่วมมือ และ5. การถ่ายโอนความรู้ไปยังบริบทอื่น

1.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ 75/75 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ 75/75

	คะแนนระหว่างเรียน				**รวมคะแนนระหว่างเรียน**	**คะแนนทดสอบหลังเรียน**
ครั้งที่	**1**	**2**	**3**	**4**	**คะแนน**	**คะแนน**
คะแนนเต็ม	**(20)**	**(20)**	**(20)**	**(20)**	**(80)**	**(60)**
เฉลี่ย	15.11	16.44	16.11	14.78	62.44	46.67
ค่าร้อยละ	75.56	82.22	80.56	73.89	78.06	77.78
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) = 78.06						ประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E_2) = 77.78
E_1/E_2 = 78.06/77.78						

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra มีประสิทธิภาพเท่ากับ 78.06/77.78 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาผลนำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra ไปทดลองใช้

2.1 การวิเคราะห์การแจกแจงปกติของข้อมูลด้วย Shapiro-Wilk ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การแจกแจงปกติของข้อมูล

การทดสอบ	N	W	P
ก่อนเรียน	10	.948	.643
หลังเรียน	10	.880	.130

จากตาราง 15 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยสถิติ Shapiro-Wilk พบว่า คะแนนสอบก่อนเรียนมีค่า W = 0.948 และ P = 0.643 คะแนนสอบหลังเรียนที่มีค่า W = 0.880 และ P = 0.130 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าคะแนนสอบก่อนเรียนและหนังเรียนมีการแจกแจงแบบปกติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ก่อนและหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ก่อนและหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

การทดสอบ	**N**	**คะแนนเต็ม**	$\bar{x}$	**S.D.**	**t**	**Sig.(1-tailed)**
ก่อนเรียน	10	60	18.10	6.62	63.106*	0.0000
หลังเรียน	10	60	46.40	6.19		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 18.10 คะแนน และ 46.40 คะแนน ตามลำดับ โดยคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กับเกณฑ์ ร้อยละ 75 แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทางสถิติของ การทดสอบเปรียบเทียบเกณฑ์ร้อยละ 75 กับคะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	% of Mean	t	Sig.
หลังเรียน	10	60	46.40	6.19	77.33	23.72*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการศึกษาผลการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra พบว่า นักเรียนแสดงความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมสูง สามารถใช้โปรแกรม GeoGebra เป็นเครื่องมือช่วยคิดวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดี นักเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สามารถเปลี่ยนรูปข้อมูลตัวเลขเป็นภาพกราฟการสำเสนอข้อมูล สามารถให้เหตุผลทางสถิติเพื่อเลือกค่ากลางที่เหมาะสม และสามารถนำวิธีการทางสถิติไปใช้จัดการและวิเคราะห์ข้อมูลในชีวิตประจำวัน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra

ข้อที่	รายการประเมิน	n = 10		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{x}$	S.D.	
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)				
1	สถานการณ์บริบทที่นำมาใช้สอดคล้องกับชีวิตจริงและใกล้เคียงประสบการณ์ของนักเรียน	4.70	0.48	มากที่สุด
2	ความพร้อมของสื่อ GeoGebra และเครื่องมือที่ใช้ทำกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.60	0.52	มากที่สุด

3	เนื้อหาเรื่องสถิติ เช่น แผนภาพจุด ต้น–ใบ ฮิสโทแกรม และค่ากลางของข้อมูล มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.10	0.88	มาก
4	คำอธิบายและแนวทางการใช้งาน GeoGebra จากครูช่วยให้เริ่มต้นเรียนรู้ได้ง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		**4.60**	**0.63**	**มากที่สุด**
ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม (Process)				
5	กระบวนการเรียนรู้แบบบริบทเป็นฐานช่วยให้มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลและสถานการณ์จริง	4.50	0.53	มากที่สุด
6	ขั้นตอน Relation–Experiencing–Applying–Cooperating–Transferring ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้เป็นลำดับ	4.10	0.74	มาก
7	การใช้ GeoGebra ระหว่างเรียนช่วยให้มองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ชัดเจนขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
8	การทำงานกลุ่มทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและช่วยให้เข้าใจการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น	4.30	0.82	มาก
9	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมแต่ละขั้นตอนด้วยตนเองและตรวจสอบผลลัพธ์ด้วย GeoGebra ได้	4.70	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ย		**4.52**	**0.65**	**มากที่สุด**
ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output)				
10	นักเรียนมีความเข้าใจเรื่องการนำเสนอข้อมูล เช่น แผนภาพจุด ต้น–ใบ และฮิสโทแกรมดีขึ้น	4.50	0.85	มากที่สุด
11	นักเรียนสามารถตีความและวิเคราะห์ค่ากลางของข้อมูลในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น	4.60	0.52	มากที่สุด
12	ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลกับสถานการณ์ชีวิตจริงเพิ่มขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
13	สามารถใช้ GeoGebra เพื่อสร้างกราฟหรือแผนภาพและตรวจสอบคำตอบได้ด้วยตนเอง	4.90	0.32	มากที่สุด
14	ด้วยกิจกรรมนี้ ทำให้รู้สึกสนใจและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้สถิติมากขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
15	โดยรวมแล้วกิจกรรมเรียนรู้รูปแบบนี้ช่วยพัฒนาความเข้าใจและทักษะการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์	4.70	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ย		**4.78**	**0.49**	**มากที่สุด**
เฉลี่ยรวม		**4.65**	**0.59**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 5 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.59)

อภิปรายผล

จากผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญได้ละเอียด ดังนี้

1. การสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.19) และเมื่อนำไปทดลองใช้พบว่ามีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 78.06/77.78 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การนำข้อมูลจริงในชุมชน เช่น ผลผลิตทางการเกษตร มาเป็นโจทย์ทางสถิติ ช่วยให้นักเรียนเห็นเป้าหมายการเรียนชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ ไชยชนะ (2564) ที่สรุปว่า การใช้บริบทเป็นฐานช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงความจำเป็นในการนำคณิตศาสตร์ไปแก้ปัญหาจริง ในด้านกระบวนการประสิทธิภาพดังกล่าวเกิดจากการจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ที่นำผู้เรียนจากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennett (2006) ที่กล่าวว่า การใช้บริบทเป็นกรอบสถานการณ์ช่วยกระตุ้นความต้องการที่จะรู้ การใช้โปรแกรม GeoGebra ยังช่วยจัดการข้อมูลได้อย่างแม่นยำและลดข้อผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ กันใส (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การใช้โปรแกรม GeoGebra ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง พาราโบลา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สรุปว่า เทคโนโลยีช่วยให้กระบวนการแก้ปัญหาเป็นรูปธรรมมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) ที่สรุปว่า การทดสอบประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบเป็นเครื่องยืนยันคุณภาพของนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในสองประเด็น ประเด็นแรกคือการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับชีวิตประจำวัน โดยเปลี่ยนตัวเลขเป็นข้อมูลจริง ทำให้นักเรียนประสานความรู้สู่

สภาพแวดล้อมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ ฉิมพาลี (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สรุปว่า การใช้บริบทเป็นฐานเป็นกลไกช่วยลดความแปลกแยกของเนื้อหา ประเด็นที่สองคือ การเชื่อมโยงระหว่างตัวแทนทางคณิตศาสตร์ โดย GeoGebra นำเสนอข้อมูลสถิติได้หลากหลายรูปแบบพร้อมกัน ทำให้นักเรียนมีเวลาวิเคราะห์ความสัมพันธ์แทนการเสียเวลาคำนวณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพร นิตยารส (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์โดยใช้โปรแกรม GeoGebra เป็นฐาน เรื่อง ภาคตัดกรวย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สรุปว่า โปรแกรมส่งเสริมให้มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตัวแทนคณิตศาสตร์ได้ชัดเจน ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนท์ชัย ขุนวิเศษ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สรุปว่า พฤติกรรมการเชื่อมโยงจะสัมฤทธิ์ผลเมื่อมีพื้นที่สืบเสาะพร้อมเครื่องมือที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zulnaidi & Zamri (2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง The effectiveness of the GeoGebra software The intermediary role of cognitive development on students' mathematics achievement สรุปว่า สภาพแวดล้อมที่ใช้เทคโนโลยีพลวัตเอื้อต่อการถ่ายโอนทักษะสู่บริบทที่ซับซ้อนขึ้น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.59) โดยเฉพาะด้านที่ช่วยให้มองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ชัดเจน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนสถิติ แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนจากการบรรยายมาเป็นการเรียนรู้ที่ให้อิสระและใช้โจทย์จากชีวิตจริง ช่วยส่งเสริมด้านจิตพิสัยควบคู่กับทักษะทางปัญญา สอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยะ ฤๅชัยพาณิชย์ (2558) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่มอบความเป็นอิสระและเชื่อมโยงกับสังคม สามารถเปลี่ยนความเบื่อหน่ายเป็นความสุขในการแสวงหาความรู้ นอกจากนี้ การใช้ GeoGebra ยังช่วยลดความวิตกกังวลทางคณิตศาสตร์ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความกล้าลองผิดลองถูกและสร้างความเชื่อมั่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558) ที่สรุปว่า การนำเสนอเนื้อหาผ่านบริบทที่คุ้นเคยช่วยลดความตึงเครียดในการรับข้อมูลใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bulut & Bulut (2011) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติและผลสัมฤทธิ์ในการประยุกต์ใช้ GeoGebra ในวิชาแคลคูลัสและเรขาคณิตของนักศึกษาครูเตรียมประสบการณ์ สรุปว่า เทคโนโลยีพลวัตเป็นเครื่องมือเชิงจิตวิทยาที่สร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกกระตุ้นแรงจูงใจ และหล่อหลอมเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์อย่างยั่งยืน

4. ข้อจำกัดของงานวิจัย จากการดำเนินการวิจัยพบข้อจำกัดบางประการ ดังนี้

4.1 ข้อจำกัดด้านเวลาและเครื่องมือ ในช่วงเริ่มต้นของการจัดกิจกรรม นักเรียนต้องใช้เวลาทำความรู้จักคำสั่งและเมนูภาษาอังกฤษในโปรแกรม GeoGebra ซึ่งนักเรียนยังไม่คุ้นเคย ตลอดจนต้องใช้เวลาในการป้อนข้อมูลชุดตัวเลขจำนวนมากเข้าสู่ระบบ ส่งผลให้เสียเวลาในขั้นตอนนี้และมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้แก้ไขปัญหาในระหว่างการดำเนินงานโดยการปรับลดปริมาณข้อมูลให้เหมาะสมกับเวลา เพิ่มคำอธิบายศัพท์ในโปรแกรมด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และให้คำแนะนำการใช้โปรแกรมอย่างใกล้ชิด

4.2 ข้อจำกัดด้านขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะในสาระสถิติเท่านั้น ดังนั้นผลการศึกษาจึงอาจมีข้อจำกัดในการนำรูปแบบกิจกรรม 5 ขั้นตอนนี้ไปอ้างอิงหรือประยุกต์ใช้กับเนื้อหาคณิตศาสตร์ในสาระอื่น ๆ ที่มีระดับความเป็นนามธรรมสูงและเข้าใจยาก เช่น สาระเรขาคณิต พีชคณิต หรือแคลคูลัสเบื้องต้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับโปรแกรม GeoGebra เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพเท่ากับ 78.06/77.78 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการทดลองใช้แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งนักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น แสดงออกถึงความสามารถในการการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สามารถใช้ GeoGebra เป็นเครื่องมือใน การคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงความรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ครูควรคัดเลือกบริบทจากเหตุการณ์จริงในชุมชนที่สอดคล้องกับวัยเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการนำสถิติไปแก้ปัญหาในชีวิตจริง 1.2 สถานศึกษาและครูควรเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ต โดยจัดสรรเวลา **1-2** คาบเรียนเพื่อปฐมนิเทศการใช้ GeoGebra ล่วงหน้า เพื่อไม่ให้ความไม่คุ้นชินเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ และ 1.3 ครูควรปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ให้เวลาอย่างยืดหยุ่นในการอภิปรายและตกผลึกความคิดผ่านกระบวนการกลุ่มแทนการเร่งรัดสรุปคำตอบ สำหรับ**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 2.1 ควรนำรูปแบบกิจกรรม 5 ขั้นตอนนี้ไปประยุกต์ใช้กับเนื้อหาคณิตศาสตร์อื่นที่เป็นนามธรรม เช่น เรขาคณิตหรือพีชคณิต รวมถึงทดลองกับระดับชั้นหรือโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมต่างกัน และ 2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังตัวแปรด้านทักษะทางปัญญา

ระดับสูงอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการให้เหตุผลและความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ ฉิมพาลี. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยรัตน์ แก้วแสนสาย และ สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2564). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน เรื่อง ความน่าจะเป็นเพื่อพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 1(2), 1-15.

กัณยภัค ไผ่แก้ว. (2562). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ เรื่อง บทประยุกต์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การแก้ปัญหาด้วยกลวิธีเอฟโอพีเอสร่วมกับคำถามที่เน้นการรู้คิด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7-20.

ทนงศักดิ์ กันใส. (2562). การใช้โปรแกรม GeoGebra ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง พาราโบลา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา , 3(2), 25-36.

นนท์ชัย ขุนวิเศษ. (2564). การศึกษาทักษะการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยะพร นิตยารส. (2562). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์โดยใช้โปรแกรม GeoGebra เป็นฐาน เรื่อง ภาคตัดกรวย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นสาระวิชา. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วิริยะ ฤๅชัยพาณิชย์. (2558). การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-based learning). ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). ผลการประเมิน PISA 2022 ของประเทศไทย. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. พริกหวานกราฟฟิค.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

Balke, A. (2000). Mathematical Connections and Reducing Math Anxiety. Math Educators Press.

Bennett, J. (2006). Context-based approaches to the teaching of science. University of York.

Cooper, T. (2015). Data Analysis in Mathematics Classroom. Educational Technology Journal.

Crawford, M. L. (2001). Teaching contextually: Research, rationale, and techniques for improving student learning. CCI Publishing.

National Council of Teachers of Mathematics [NCTM]. (2000). Principles and standards for school mathematics. NCTM.

The Thaiger. (2567). รายงานผลการทดสอบ O-NET ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566. The Thaiger Thailand.

Zulnaidi, H., & Zamri, S. N. A. S. (2017). The effectiveness of the GeoGebra software: The intermediary role of cognitive development on students' mathematics achievement. Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 13(6), 2407-2421.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*

THE DEVELOPMENT OF COOPERATIVE ENGLISH LEARNING ACTIVITIES WITH FLASHCARDS FOR GRADE 3 STUDENTS

จนิสตา ทองสตา[1] และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์[2]

Janissata Thongsata[1] and Parichart Prasertsang[2]

[1-2]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[1-2]Master of Education Program in Curriculum and Instruction, Roi Et Rajabhat University,Thailand

Corresponding Author's Email: mmay.mei2001@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 10 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าทีแบบ Paired Sample

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.40/79.00 ตามเกณฑ์ 75/75 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.67, S.D. = 0.49)

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบร่วมมือ, บัตรคำศัพท์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ, ความพึงพอใจ, นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

* Received 7 April 2026; Revised 15 May 2026; Accepted 12 July 2026

Abstract

The objectives of this study were: 1) to develop cooperative English learning activities with flashcards to reach the 75/75 efficiency criterion; 2) to compare the learning achievements before and after the cooperative English learning activities with flashcards; and 3) to study the students' satisfaction toward the cooperative English learning activities with flashcards. This study employed an experimental research design. The sample consisted of 30 grade 3 students from Anuban Thongsta School, obtained by cluster random sampling. The research instruments included five lesson plans, a 20-item English vocabulary achievement test, and a 10-item satisfaction questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Paired Samples t-test.

The findings of the study revealed that: 1) the cooperative English learning activities with flashcards was 82.40/79.00, which met the 75/75 criterion; 2) the academic achievement of grade 3 students after learning was significantly higher than before at the .05 level; and 3) the students' overall satisfaction toward the cooperative English learning activities with flashcards was at a high level ($\overline{X}$ = 2.67, S.D. = 0.49).

Keywords: Cooperative Learning, Flashcards, Satisfaction, English Vocabulary Achievement, Grade 3 Students

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ ภาษาอังกฤษได้รับการยอมรับให้เป็นภาษาสากลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม โดยมีผู้ใช้งานภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่และภาษาที่สองรวมกันมากกว่าพันล้านคนทั่วโลก อีกทั้งยังเป็นภาษาราชการหลักในหลายภูมิภาค (บริษัท เอจีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2565) ส่งผลให้ภาษาอังกฤษกลายเป็นวิชาพื้นฐานสำคัญที่สถาบันการศึกษาต้องมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทั้งในด้านการศึกษา และการประกอบอาชีพ (Oxford Royale Academy, 2017) อย่างไรก็ตามรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษคือ คำศัพท์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างประโยคและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางของสถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุว่า การสร้างคลังคำศัพท์ที่เพียงพอเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมศักยภาพการสื่อสารของผู้เรียน

ในระดับประถมศึกษา ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ พรสวรรค์ สีป้อ (2550) ที่ยืนยันว่า ความรู้และความสามารถในการใช้คำศัพท์เป็นตัวบ่งชี้หลักของศักยภาพในการสื่อสารที่มีคุณภาพ

สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดเชิงระบบ สะท้อนได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปีการศึกษา 2566 ร้อยละ 37.62 ปีการศึกษา 2567 ร้อยละ 33.49 และปีการศึกษา 2568 ร้อยละ 33.58 ตามลำดับ สภาวการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำคำศัพท์และคำแปลเพียงอย่างเดียว (Rote Memorization) ไม่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนจดจำ และนำคำศัพท์ไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งขัดกับหลักการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) เพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะการสื่อสารที่แท้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2566) ที่เน้นย้ำว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนให้มีความหลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจ และพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

จากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา พบว่า ผู้เรียนประสบปัญหาหลักด้านการจดจำคำศัพท์พื้นฐาน รวมถึงข้อจำกัดในทักษะการสะกดคำและการระบุความหมาย ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จในกิจกรรมทางภาษา ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้สู่แนวทางเชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างสูงสุด (Saleh & Althaqafi, 2022) โดยบูรณาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสทำงานและสรุปองค์ความรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2561) ผนวกกับการใช้สื่อบัตรคำศัพท์ (Flashcards) ที่มีการนำภาพประกอบมาใช้เชื่อมโยงกับตัวอักษร เพื่อกระตุ้นการจดจำทางสายตา (Visual Retention) ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา และได้รับการยืนยันจากแนวคิดของ Lewis (2010) ที่กล่าวว่า สื่อบัตรคำศัพท์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูง มีความยืดหยุ่นในการใช้งาน และเอื้อต่อการสร้างพื้นฐานการจดจำคำศัพท์ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อพัฒนาทักษะการจดจำคำศัพท์ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 75/75 โดยนวัตกรรมดังกล่าวคาดว่า จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีความคงทน (Retention) มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้

เชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งไม่เพียงแต่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังถือเป็นแนวทางต้นแบบสำหรับครูผู้สอนและสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนที่เรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยใช้รูปแบบทดลองกลุ่มเดียวเพื่อทำการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา ตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 4 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 120 คน (โรงเรียนอนุบาลทองสตา, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา ตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้อง ซึ่งได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/4 จำนวนนักเรียน 30 คน ได้จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชนิด ประกอบด้วย

3.1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5 แผนการเรียนรู้ แผนละ 2 ชั่วโมง รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 10 ชั่วโมง

3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ 1 ฉบับ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

4. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 แผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตลอดจนมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และคู่มือการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์เนื้อหา และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน เสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ ก่อนจะนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมด้วยแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผลการประเมินพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\bar{X}$ = 4.47) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนได้ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนอนุบาลทองสตา จำนวน 30 คน

4.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี วิธีการสร้างแบบทดสอบ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อจัดทำโครงสร้างแบบทดสอบ (Test Blueprint) ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม (Bloom’s Taxonomy) จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ และนำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยมีข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 26 ข้อ ส่วนข้อสอบอีก 4 ข้อ ที่มีค่าดัชนีต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ตัดออกและไม่ได้นำไปใช้ในการทดลอง ต่อมาผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบฉบับที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/3 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อพบว่า มีข้อสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าความยากง่าย (P) อยู่ในช่วง 0.53 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (R) อยู่ในช่วง 0.20 - 0.60 สำหรับข้อสอบส่วนที่เหลือที่มีคุณภาพไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ผู้วิจัยได้คัดออกและนำข้อสอบที่สมบูรณ์จำนวน 20 ข้อ ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับด้วยสูตร KR-20 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81 ผู้วิจัยจึงได้จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือร่วมกับบัตรคำศัพท์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 3 ระดับ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเนื้อหาและโครงสร้างคำถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีรายการประเมินที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 12 ข้อ ส่วนอีก 3 ข้อที่มีค่าดัชนีต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ตัดออกและดำเนินการคัดเลือกข้อที่เหมาะสมที่สุดร่วมกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จนเหลือจำนวน 10 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ผู้วิจัยจึงได้จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย เพื่อนำไปใช้ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างในลำดับต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยให้นักเรียนทำการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วตรวจแบบทดสอบเป็นคะแนนก่อนเรียน

5.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง ในระหว่างการจัดกิจกรรม ผู้วิจัยได้ประเมินผลระหว่างเรียนโดยการสังเกตพฤติกรรมการอ่านคำศัพท์ การประเมินการทำใบงาน และการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ

ผู้เรียน หลังจากสิ้นสุดกิจกรรมทั้งหมด ผู้วิจัยได้ให้นักเรียนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์

5.3 หลังจากการจัดการเรียนการสอนครบทุกการเรียนรู้แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหลังเรียน (Posttest) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วตรวจแบบทดสอบเป็นคะแนนหลังเรียน

5.4 ผู้วิจัยได้นำคะแนนระหว่างเรียนที่ได้จากการประเมินใบงาน ประเมินพฤติกรรมและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (E_1) และคะแนนการทดสอบหลังเรียน (Posttest) หาประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)

5.5 นำคะแนนการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และคะแนนการทดสอบหลังเรียน (Posttest) มาเปรียบเทียบผลของการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติแบบ Paired Sample t-test

5.6 หาระดับความพึงพอใจของนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อนำมาวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจโดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 โดยใช้สูตร E_1/E_2

6.2 การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test แบบ Paired Sample

6.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 วิเคราะห์โดยการหาประสิทธิภาพของกระบวนการ และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_1/E_2) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

กิจกรรมการเรียนรู้	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	365	300.77	82.40
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)	20	15.80	79.00
ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ (E_1/E_2)	82.40/79.00		

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.40/79.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้

2. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้สถิติ Paired Sample t-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
ก่อนเรียน	30	10.03	2.37	17.795*	29	.000
หลังเรียน	30	15.80	1.34			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 15.80, S.D. = 1.34) ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 10.03, S.D. = 2.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) พบว่า มีค่า Cohen's d เท่ากับ 2.99 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก สะท้อนให้เห็นว่า นวัตกรรมนี้ส่งผลต่อพัฒนาการด้านคำศัพท์ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

3. ผลของแบบสอบถามความพึงพอใจสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลทองสตา ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านเนื้อหา			
1. เนื้อหาคำศัพท์มีความหมายเหมาะสมกับระดับความรู้ของนักเรียน	2.80	0.40	มาก
2. เนื้อหาคำศัพท์ที่เรียนมีความน่าสนใจ	2.77	0.42	มาก
3. เนื้อหาคำศัพท์เข้าใจง่าย และมีภาพประกอบในบัตรคำศัพท์ที่ชัดเจน	2.63	0.48	มาก
4. เนื้อหาคำศัพท์มีความหลากหลาย และครอบคลุมเรื่องราวที่ผู้เรียนต้องการเรียนรู้	2.67	0.47	มาก
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้			
5. การทำกิจกรรมแบบร่วมมือเป็นกลุ่มทำให้เกิดความสนุกสนานในการเรียนรู้	2.70	0.46	มาก
6. การใช้บัตรคำศัพท์เป็นสื่อการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนจดจำคำศัพท์ได้ง่ายและรวดเร็ว	2.63	0.48	มาก

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
7. การจัดการเรียนรู้โดยใช้บัตรคำศัพท์ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	2.60	0.55	มาก
8. การทำกิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่ม	2.67	0.60	มาก
ด้านประโยชน์และการนำไปใช้			
9. นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง	2.50	0.56	มาก
10. กิจกรรมนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีและความชื่นชอบต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ	2.73	0.51	มาก
สรุปผล	**2.67**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับที่ 1 เนื้อหาคำศัพท์มีความหมายเหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 2.80, S.D. = 0.40) ลำดับที่ 2 เนื้อหาคำศัพท์มีความน่าสนใจ ($\bar{X}$ = 2.77, S.D. = 0.42) และลำดับที่ 3 กิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = 2.73, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.40/79.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 75/75 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของนวัตกรรมที่ผ่านการออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการใช้กระบวนการสอน 5 ขั้นตอน (Warm Up, Presentation, Practice, Production, Wrap Up) ที่สร้างโครงสร้างการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่องและชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2566) ที่ระบุว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีลำดับขั้นตอนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพ ในเชิงวิพากษ์ ความสำเร็จนี้เกิดจากการบูรณาการสื่อประจักษ์เข้ากับกระบวนการกลุ่มอย่างลงตัว โดยในขั้นปฏิบัติ (Practice) การใช้บัตรคำศัพท์ ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2561) ช่วยให้

นักเรียนได้ปฏิสัมพันธ์และช่วยเหลือกัน การที่ผู้เรียนเห็นภาพพร้อมคำศัพท์ยังสอดคล้องกับทฤษฎีรหัสคู่ (Dual Coding Theory) ของ Clark and Paivio (1991) ที่ระบุว่า การรับข้อมูลผ่านภาพและภาษาพร้อมกัน จะช่วยสร้างการเชื่อมโยงในสมองให้จดจำได้แม่นยำขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา รมยปาล (2563) ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้วิธีสอนภาษาเพื่อการสื่อสารประกอบเกมทางภาษา มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.87/78.93 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และดำเนินการในบริบทเฉพาะของโรงเรียนอนุบาลทองสตา การนำผลไปขยายผลในสถานศึกษาที่ต่างบริบทกันจึงควรคำนึงถึงพื้นฐานทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนประกอบด้วย รวมถึงควรมีการศึกษาติดตามผลความคงทนในการจำคำศัพท์ในระยะยาวต่อไป

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 5.77 คะแนน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถยกระดับความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ในเชิงวิพากษ์ความสำเร็จนี้ไม่ได้เป็นเพียงผลจากสื่อการสอนเท่านั้น แต่เกิดจากการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงสังคม ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคละความสามารถได้เกิดการถ่ายโยงความรู้ระหว่างกัน (Peer Tutoring) และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกภายในกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2562) ที่ระบุว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นและเสริมสร้างทักษะทางสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ การใช้สื่อบัตรคำศัพท์ที่เน้นภาพประกอบชัดเจนยังช่วยลดภาระทางปัญญา (Cognitive Load) ทำให้นักเรียนเชื่อมโยงความหมายกับคำศัพท์ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Nation (2022) ที่ระบุว่า บัตรคำศัพท์เป็นกลวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงในการช่วยให้ผู้เรียนจดจำรูปแบบคำและความหมายได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้เรียนในระดับเริ่มต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริศ ศรีระวัตร (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ด้านการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบ Team-Game-Tournament (TGT) ร่วมกับ Blooket ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 พบว่า การจัดการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยเทคนิคเกม ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการจำคำศัพท์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม พัฒนาการรายบุคคลอาจแตกต่างกันตามพื้นฐานเดิมของผู้เรียน ดังนั้นการนำไปขยายผลในอนาคตควรมีการออกแบบการช่วยเหลือ (Scaffolding) ที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรมีการศึกษาถึงความคงทนในการจำคำศัพท์ในระยะยาวเพื่อยืนยันถึงความยั่งยืนของนวัตกรรมต่อไป

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจสูงสุดในประเด็นเนื้อหาคำศัพท์ที่มีความหมายเหมาะสมกับระดับความรู้ กิจกรรมกลุ่มที่สร้างความสนุกสนาน และการช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กิจกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการ และบริบทการเรียนรู้ของผู้เรียนวัยประถมศึกษาได้อย่างตรงจุด ในเชิงวิพากษ์ ความสำเร็จนี้เกิดจากการปรับเปลี่ยนบรรยากาศในชั้นเรียนจากการแข่งขันเป็นการร่วมมือกัน ซึ่งช่วยลดความประหม่า (Anxiety) และสร้างความเชื่อมั่นในการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Slavin (2018) ที่ระบุว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความมั่นใจในตนเอง และลดความวิตกกังวลในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การใช้สื่อบัตรคำศัพท์ ร่วมกับเทคนิคเฉพาะยังเป็นสิ่งเร้าที่ช่วยดึงดูดความสนใจ และลดความตึงเครียดในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nation (2022) ที่เน้นย้ำว่า การเรียนรู้ผ่านบัตรคำเป็นกลวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงในการช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความหมายกับรูปคำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ประเด็นสำคัญยิ่งคือ การที่นักเรียนได้รับความยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความต้องการทางสังคมของ (Maslow, 1954, as cited in Woolfolk, 2020) ที่อธิบายว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Sense of Belonging) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนสมาชิกเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิพัทธ์ อุกฤษ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับแบบฝึกทักษะคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.68) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์อย่างเป็นระบบและสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ควรรักษาสมดุลระหว่างความสนุกสนานของกิจกรรมกับความเข้มข้นของเนื้อหาทางวิชาการอย่างเหมาะสม ดังนั้นในอนาคตควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติรายบุคคล เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความยั่งยืนต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 82.40/79.00 2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์

สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า t เท่ากับ 17.795 และ 3) นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบร่วมมือ ร่วมกับบัตรคำศัพท์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม ครูผู้สอนควรนำเทคนิคเฉพาะทางมาบูรณาการ ร่วมกับการใช้บัตรคำศัพท์ เช่น เทคนิคตาวิเศษ (Magic Eyes) และการนำเสนอสื่อแบบแปรผันความเร็ว (Fast and Slow Presentation) เพื่อใช้เป็นสิ่งเร้าในการดึงดูดความสนใจ และลดความตึงเครียดทางปัญญา โดยควรให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะการฟังและการออกเสียงที่ถูกต้อง เป็นลำดับแรกก่อนการใช้สื่อ เพื่อให้นักเรียนจดจำสำเนียงที่ถูกต้องควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงความหมายเชิงภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างความคงทนในการจำ (Retention) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.2 ด้านจิตวิทยาและการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยคละความสามารถของนักเรียน (เก่ง ปานกลาง และอ่อน) เพื่อส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันในทางบวก โดยต้องกำหนดบทบาทผู้ช่วยสอน (Peer Tutor) ให้แก่กลุ่มนักเรียนเก่งอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกที่มีทักษะต่ำกว่า กระบวนการนี้จะช่วยลดความประหม่า (Anxiety) สร้างความมั่นใจในการสื่อสาร และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ 1.3 ด้านการพัฒนาสื่อและเนื้อหา ครูผู้สอนควรเลือกใช้คำศัพท์ที่เป็นรูปธรรมและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียนเป็นหลัก โดยสื่อบัตรคำที่พัฒนาขึ้นควรมีความชัดเจนทั้งรูปภาพและตัวอักษร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ควรเน้นการใช้สื่อเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมมากกว่าการท่องจำเพียงอย่างเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติและบริบทการเรียนรู้ของนักเรียนวัยประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสม **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 2.1 ด้านการต่อยอดทักษะและการประยุกต์ใช้ภาษา ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับนวัตกรรมบัตรคำศัพท์ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะทางภาษาที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การสร้างประโยคสื่อสาร (Sentence Construction) หรือการจำลองสถานการณ์จริง (Simulation) เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนจากการจดจำความหมาย (Vocabulary Recognition) ไปสู่การนำคำศัพท์ไปใช้เพื่อการสื่อสารในสถานการณ์จริง (Vocabulary Production) ได้อย่างคล่องแคล่ว 2.2 ด้านการขยายขอบเขตสู่ศาสตร์อื่น ควรมีการศึกษาเชิงทดลองในการประยุกต์ใช้โมเดลการสอนนี้กับรายวิชาอื่น ๆ ที่เน้นการสร้างรากฐานคำศัพท์พื้นฐาน เช่น ภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของกระบวนการ และสร้างเป็นกลยุทธ์ต้นแบบการจัดการเรียนรู้ฐานคำศัพท์ (Vocabulary-Based Learning Model) ที่สามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเนื้อหาที่หลากหลาย

และมีความยืดหยุ่นต่อบริบทของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม 2.3 ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงสมรรถนะระหว่างบัตรคำศัพท์รูปแบบกายภาพ (Physical Flashcards) กับบัตรคำศัพท์ดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน เช่น Quizlet หรือ Blooket เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด (Optimized Approach) ในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการกลุ่มแบบร่วมมือ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ของนักเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กิตติยา รมยปาล. (2563). การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้วิธีสอนภาษาเพื่อการสื่อสารประกอบเกมทางภาษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2566). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริษัท เอจี เอ็ดดูเคชั่น จำกัด. (2565). ความสำคัญของภาษาอังกฤษ (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 6 สิงหาคม 2568 จาก https://engduothailand.com/importance-of-english/

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

ปฏิพัทธ์ อุกฤษ. (2564). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับแบบฝึกทักษะที่ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พรสวรรค์ สีป้อ. (2550). สุดยอดวิธีสอนภาษาอังกฤษ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงเรียนอนุบาลทองสตา. (2568). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2568. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนอนุบาลทองสตา.

สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ระดับชั้นมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สาริศ ศรีระวัตร. (2565). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ด้านการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบ Team-Game-Tournament (TGT) ร่วมกับ Blooket ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลพิจิตร. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2562). หลากหลายวิธีสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

Clark, J.M. & Paivio, A. (1991). Dual Coding Theory and Education. Educational Psychology Review, 3(3), 149-210.

Lewis, M. (2010). The Lexical Approach: The State of ELT and a Way Forward. Boston: Cengage Learning.

Maslow, A.H. (1954). Motivational and Personality. New York: Harper and Row.

Nation, I.S.P. (2022). Learning Vocabulary in Another Language (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Oxford Royale Academy. (2017). Why Should I Learn English? 10 Compelling Reasons. Retrieved August 7, 2025, from https://www.oxford-royale.com/articles/reasons-learn-english

Saleh, A.M. & Althaqafi, A.S.A. (2022). The Effect of Using Educational Games as a Tool in Teaching English Vocabulary to Arab Young Children: A Quasi-Experimental Study in a Kindergarten School in Saudi Arabia. SAGE Open, 12(1), 1-10.

Slavin, R.E. (2018). Educational Psychology: Theory and Practice (12th ed.). London: Pearson.

Woolfolk, A. (2020). Educational Psychology (14th ed.). New York: Pearson.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT IN THAI LITERATURE ON RAMAKIEN:THE BATTLE OF MAIYARAP USING COOPERATIVE LEARNING WITH THE TEAMS-GAME-TOURNAMENT (TGT) TECHNIQUE INTEGRATED WITH A BOARD GAME FOR GRADE 6 STUDENTS

เหมันต์วรรษา บุญหาญ[1] และ สุทธิดา จันทร์ดวง[2]
Hemanwassa boonhan[1] and Sutthida Chanduang[2]
[1-2] มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1-2] Udon Thani Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author's Email: Hemanwassa7808@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านถิ่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน (Paired Samples t-test) และค่าขนาดอิทธิพล Hedges' g

ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม มีประสิทธิภาพเท่ากับ 86.39/85.28 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนน

* Received 22 April 2026; Revised 15 May 2026; Accepted 12 July 2026

เฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 10.83 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.58 ค่าสถิติทดสอบที (t) เท่ากับ 14.52 และมีค่าขนาดอิทธิพล Hedges' g เท่ากับ 3.89 ซึ่งแสดงขนาดอิทธิพลในระดับสูงมาก เนื่องจากผู้เรียนทุกคนมีคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นและเกาะกลุ่มกันในเกณฑ์สูง และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม สามารถกระตุ้นการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดีของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT, บอร์ดเกม, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, วรรณคดีไทย

Abstract

The purposes of this research were: 1) to develop and determine the efficiency of Thai literature lesson plans on Ramakien, the episode of "The Battle of Maiyarap," using cooperative learning through the Teams-Games-Tournaments (TGT) technique integrated with board game; 2) to compare the students' learning achievement before and after learning; and 3) to study students' satisfaction towards the implemented learning management. The sample consisted of 12 Grade 6 students from Ban Thin School during the second semester of the 2025 academic year, The participants were selected through purposive sampling. The research instruments included the Thai literature lesson plans, an learning achievement test, and a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, percentage, efficiency formula (E_1/E_2), Paired Samples t-test, and Hedges' g effect size.

The research findings revealed that: 1) the Thai literature lesson plans demonstrated an efficiency of 86.39/85.28, which exceeded the established 80/80 benchmark; 2) the students' learning achievement after learning was significantly higher than before learning at the .05 statistical level, with the pretest mean score at 10.83 and the posttest mean score at 25.58, t = 14.52. The Hedges' g effect size was 3.89, indicating a very high effect size due to the posttest scores of all students increasing and clustering at a high level; and 3) the students' satisfaction towards the learning management was at a highest level. In conclusion, cooperative learning through the Teams-Games-Tournaments

(TGT) technique integrated with board game effectively promoted active learning and enhanced students' learning achievement in Thai literature.

Keywords: Cooperative Learning with TGT Technique, board games, learning achievement, Thai literature

บทนำ

วรรณคดีไทยเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สะท้อนภูมิปัญญา ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนไทย แฝงแนวคิดด้านคุณธรรมและคติสอนใจในการดำเนินชีวิต วรรณคดีจึงเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญในการหล่อหลอมคุณลักษณะและพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน (กรมศิลปากร, 2558) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีในระดับประถมศึกษายังเน้นการบรรยายและการท่องจำ ทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสอภิปรายและสะท้อนคิด (อรรถพงษ์ ผิวเหลือง และคณะ, 2563) ประกอบกับเนื้อหามีบริบทสังคมและคำศัพท์โบราณที่ไกลตัว ส่งผลให้การตีความเนื้อหาและการวิเคราะห์ตัวละครเป็นไปได้ยาก (ทิศนา แขมมณี, 2560) ผู้เรียนจึงรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และไม่พยายามทำความเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง (วิภาพรรณ วงษ์สุวรรณ, 2560)

สภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม ซึ่งพบว่าผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียนส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น (รายงานผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ O-NET, 2566) เมื่อพิจารณาในระดับพื้นที่ พบว่าโรงเรียนบ้านถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสาระนี้เพียงร้อยละ 29.17 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศอย่างเด่นชัด (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567) ข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ยืนยันว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายกำลังประสบปัญหาด้านการเรียนรู้วรรณคดีอย่างวิกฤต และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างเร่งด่วน

ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกันในกลุ่ม โดยเฉพาะเทคนิค TGT (Teams-Games-Tournament) ของ Slavin ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การนำเสนอเนื้อหา การทำงานกลุ่ม การแข่งขัน การให้คะแนน และการยกย่องผลงาน มีจุดเด่นคือการใช้เกมและการแข่งขันเป็นสิ่งเร้าเพื่อกระตุ้นความรับผิดชอบร่วมกันและความสำเร็จของทีม (Slavin, R. E., 1995; ทิศนา แขมมณี, 2554)

แม้เทคนิค TGT จะช่วยกระตุ้นการทำงานกลุ่มได้ดี แต่สำหรับวรรณคดีที่มีความซับซ้อน ลำพังเพียงคำถามในเกมกระดาษแบบเดิมอาจไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงนำบอร์ดเกม (Board Game) เข้ามาบูรณาการในขั้นการแข่งขัน เพื่อเป็นสถานการณ์จำลองเชิงประจักษ์

ที่เชื่อมโยงเหตุการณ์และตัวละคร ช่วยเปลี่ยนเนื้อหาและคำศัพท์ยากให้เห็นภาพชัดเจนผ่านกลไกการเล่น ทำให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และฝึกคิดวิเคราะห์ภายใต้บรรยากาศที่สนุกสนาน ซึ่งส่งผลต่อการจำระยะยาวและการมีส่วนร่วมเชิงรุก ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการสอนวรรณคดีไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดีเรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ ของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม

สมมติฐานการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม มีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 80/80
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองขั้นเบื้องต้น (Pre-Experimental Design) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองในชั้นเรียนจริงที่มีข้อจำกัดด้านจำนวนนักเรียน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบแผน (One-Group Pretest - Posttest Design) โดยควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนด้านสภาพแวดล้อม เช่น การใช้ห้องเรียนเดิม เวลาเรียนตามตารางปกติ และใช้ผู้สอนคนเดียวกันตลอดการทดลอง เพื่อลดอคติที่อาจเกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพโนนสัง 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 150 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีสภาพปัญหาวิกฤตด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดีไทยอย่างชัดเจน และมีคะแนนเฉลี่ยในสาระที่ 5 (วรรณคดีและวรรณกรรม) จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนในชั้นเรียนเฉพาะรายโรงเรียน (n = 12) ผลการวิจัยและข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจึงมุ่งเน้นการอ้างอิงเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและแก้ไขปัญหาในบริบทของโรงเรียนบ้านถิ่นหรือสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดและสภาพปัญหาแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันเป็นสำคัญ โดยมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปอ้างอิงทางสถิติ (Statistical Generalization) ไปยังประชากรทั้งหมดในวงกว้าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาและกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ ดังนี้

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม จำนวน 6 แผน รวมเวลา 12 ชั่วโมง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.71, S.D. = 0.24) จากนั้นผู้วิจัยได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนใกล้เคียงในศูนย์เครือข่ายเดียวกันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

2.2 บอร์ดเกมประกอบการเรียนรู้ จำนวน 3 เกม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นสื่อและสถานการณ์จำลองเชิงประจักษ์ในขั้นการแข่งขันเทคนิค TGT โดยบอร์ดเกมทั้งหมดผ่านการประเมินคุณภาพและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด (Mean = 4.72, S.D. = 0.18) ซึ่งมีรายละเอียดเชิงโครงสร้างและกลไกการเล่น ดังนี้

เกมที่ 1 บอร์ดเกมเรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ เป็นแบบเกมครอบครัว รูปแบบผจญภัย ซึ่งในระหว่างการเล่นเกมผู้เล่นจะต้องทำภารกิจต่าง ๆ ตลอดการเดินทาง ได้แก่ สะสมการ์ด สะสมคะแนน การตอบคำถามลำดับเหตุการณ์จากเรื่อง

เกมที่ 2 บอร์ดเกม ฉันคือใครในศึกไมยราพ เป็นเกมแนวสืบสวนและตัดตัวเลือก เป็นเกมที่เน้นใช้ตรรกะ การสังเกต และการรวบรวมเบาะแสเพื่อหาความจริง โดยผู้เล่นจะต้องใช้ข้อมูลที่มีอยู่ มาหักล้างและตัดตัวเลือกที่ไม่ถูกต้องออกไปทีละน้อย จนเหลือคำตอบที่แท้จริง

เกมที่ 3 บอร์ดเกมเรื่อง ศึกชิงพระรามใต้พิภพ เป็นแบบเกมครอบครัว ผู้เล่นจะต้องสามารถลำดับเหตุการณ์ การตีความจากเรื่องได้ มีการตอบคำถาม การเสี่ยงดวง และการตัดสินใจอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมทั้งความรู้และทักษะทางสังคมในการเล่นร่วมกับผู้อื่น

2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ใช้สำหรับทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียน เครื่องมือฉบับนี้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นผลการประเมินที่ได้ไปคัดเลือกข้อสอบผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ ที่มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.70 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับด้วยวิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ตามสูตร Cronbach’s Alpha เท่ากับ 0.87

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ การวัดผลแบบอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Evaluation) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถภายในห้องเรียน โดยการแปลงคะแนนดิบให้เป็น คะแนนมาตรฐาน T-Score (Normalized T-Score) เพื่อใช้ในการจัดลำดับและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แท้จริง เนื่องจากคะแนน T-Score ช่วยลดข้อจำกัดของคะแนนดิบที่อาจมีความผันแปรตามความยากง่ายของข้อสอบในแต่ละครั้ง ทำให้เห็นพัฒนาการและการเลื่อนลำดับที่ของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนเน้นย้ำในประเด็นสำคัญของเนื้อหาอย่างเข้มข้น ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการสอบที่พัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบเกณฑ์คะแนนมาตรฐานภายในกลุ่มเดียวกัน

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ เพื่อศึกษาเจตคติและความรู้สึกของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม เครื่องมือฉบับนี้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ จำนวน 30 ข้อ โดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง

2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องรามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง โดยเก็บคะแนนใบงานทุกแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปหาประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างเรียน (E_1)

3. ทำการทดสอบหลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ จำนวน 30 ข้อ โดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง เพื่อนำไปหาประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้หลังเรียน (E_2) และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

4. ทำการสอบถามความพึงพอใจ ด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เวลาหลังจากที่ทำการทดสอบหลังเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ E_1/E_2 เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้ และ t-test for Dependent Samples เพื่อเปรียบเทียบผลคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลก่อน รวมถึงมีการวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) ของนวัตกรรมด้วยสูตร Hedges' g

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องรามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลการวิจัยได้นี้

1. ผลประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้ E_1/E_2

ผู้วิจัยได้คำนวณหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้จากคะแนนกระบวนการระหว่างเรียน (E_1) และคะแนนทดสอบหลังเรียน (E_2) ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้ E_1/E_2

ประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้	ค่า	ผลการพิจารณา
ระหว่างเรียน (E_1)	86.39	สูงกว่าเกณฑ์ 80
หลังเรียน (E_2)	85.28	สูงกว่าเกณฑ์ 80

จากตารางที่ 1 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยใช้เทคนิค TGT ร่วมกับบอร์ดเกม มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 86.39/85.28 ซึ่ง

สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ตามแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ บ่งชี้ว่ากิจกรรมกลุ่มและการทบทวนความรู้ผ่านบอร์ดเกมในระหว่างเรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สะสมอย่างมีระบบ และสามารถคงทนความรู้เพื่อส่งต่อประสิทธิผลไปยังคะแนนทดสอบหลังเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องรามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม

2.1 ผลการตรวจสอบการแจกแจงปกติ (Normality Test)

ก่อนการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้านการแจกแจงปกติของข้อมูล เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก (N < 50) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สถิติ Shapiro-Wilk Test ในการทดสอบการแจกแจงปกติ

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบการแจกแจงปกติของคะแนนผลต่างก่อนเรียนและหลังเรียน

รายการ	Shapiro-Wilk	df	Sig. (p-value)	ผลการทดสอบ
Pre-Test	.214	12	.136	p > .05 ยอมรับ H_0
Post-Test	.100	12	.200*	p > .05 ยอมรับ H_0

หมายเหตุ : - H_0 (Null Hypothesis) ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

- เกณฑ์การตัดสินใจ: หากค่า Sig. > .05 ให้ยอมรับ H_0

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลคะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .136 และ .200 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสามารถใช้สถิติ Paired-Samples t-test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยได้อย่างถูกต้อง

2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบสัมฤทธิ์ผลและช่วงความเชื่อมั่น (95% CI) ของคะแนนผลต่าง ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

Paired Differences									T-Score
				95% Confidence Interval of the Difference					
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean
pretest	10.83	3.41	.98	16.99	12.51	*-14.52	11	< .001	49.99
posttest	25.58	2.47	.71						50.00

* หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ (*p < .05)

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนของผู้เรียน (Mean = 25.58, S.D. = 2.47) สูงกว่าก่อนเรียน (Mean = 10.83, S.D. = 3.41) โดยมีคะแนนเฉลี่ยผลต่างเพิ่มขึ้นเท่ากับ 14.75 คะแนน เมื่อทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = -14.52, p < .001) โดยมีขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นของความแตกต่าง (95% CI) อยู่ระหว่าง 12.51 ถึง 16.99 สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้เชิงรุกผ่านกลไกบอร์ดเกมที่ช่วยเปลี่ยนโครงสร้างเนื้อหาที่ยากให้เข้าใจง่ายขึ้น

เมื่อพิจารณาควบคู่กับคะแนนมาตรฐานสถิติอิงกลุ่ม พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐาน T-Score ก่อนเรียนและหลังเรียนมีค่าเท่ากับ 49.99 และ 50.00 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามคุณลักษณะปกติของคะแนนมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ค้นพบเชิงประจักษ์คือการกระจายตัวของคะแนนดิบที่เปลี่ยนไป โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลังเรียนลดลงเหลือเพียง 2.47 สะท้อนให้เห็นว่าหลังจากผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยบอร์ดเกม และได้เน้นย้ำประเด็นสำคัญรวมถึงคำศัพท์ยากในวรรณคดีอย่างเข้มข้น ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มที่เคยได้คะแนนต่ำ มีพัฒนาการทางความรู้ก้าวกระโดดขึ้นมาเกาะกลุ่มร่วมกับเพื่อนในเกณฑ์สูงได้อย่างสม่ำเสมอพร้อมกันทั้งชั้นเรียน นวัตกรรมการเรียนรู้นี้จึงมีประสิทธิผลเด่นชัดในการช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผล ยืดหยุ่นตำแหน่งความสามารถอิงกลุ่มให้สูงขึ้น และลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้วรรณคดีไทยในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

ผู้วิจัยคำนวณขนาดอิทธิพลของนวัตกรรมเพื่อยืนยันน้ำหนักการพัฒนาทางการศึกษาผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size)

เปรียบเทียบ	วิธีการคำนวณ	Standardizer	Effect Size	95% CI Lower	95% CI Upper
Pre-test – Post-test	Hedges' correction (g)	3.784	3.89	2.202	5.578

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลของนวัตกรรมมีค่า Hedges' g = 3.89 ซึ่งแสดงขนาดอิทธิพลในระดับสูงมาก (Large Effect Size) ตามเกณฑ์ของ Cohen ในเชิงระเบียบวิธีวิจัย ค่าสถิติที่สูงเป็นพิเศษนี้อธิบายได้เชิงเหตุผลจากการที่กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มวิกฤตที่มีขนาดเล็ก (n = 12) ซึ่งมีคะแนนฐานก่อนเรียนต่ำมากและเกาะกลุ่มกันต่ำ (Mean = 10.83) แต่เมื่อได้รับการแก้ไขปัญหาด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับบอร์ดเกมอย่างตรงจุด ทำให้นักเรียนเกิดความใส่ใจและช่วยเหลือกันเรียนรู้ ส่งผลให้คะแนนหลังเรียนเพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดพร้อมกันทั้งชั้นเรียน และมีการกระจายของคะแนนที่แคบลงเกาะกลุ่มกันในเกณฑ์สูง (S.D. ลดลงเหลือ 2.47) ปรากฏการณ์การพัฒนาเชิงบวกที่เกิดขึ้นอย่างหนาแน่นและสม่ำเสมอพร้อมกันทั้งกลุ่มนี้ จึงส่งผลให้ค่าขนาดอิทธิพลสะท้อนออกมาในเกณฑ์ที่สูงมากอย่างมีเหตุผลรองรับทางวิทยาศาสตร์วิจัย

3. ผลการพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามความพึงพอใจ

ตารางที่ 5 ผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจรายด้าน

ด้านการประเมิน	$(\overline{X})$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.53	0.57	มากที่สุด
2. ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้	4.58	056	มากที่สุด
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.57	0.60	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.56	0.58	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดี เรื่อง รามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยบอร์ดเกม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีประสิทธิภาพเท่ากับ 86.39/85.28 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนด สนับสนุนผลการวิจัยเนื่องจากการจัดกิจกรรมยึดหลักการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแนวคิดของ Slavin (1995) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม (Piaget, J., 1972) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาทิพย์ เกตุก่อ และภาสุดา ภาคาผล (2567) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับบอร์ดเกมมีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดี

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพล Hedges' g เท่ากับ 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ผลสัมฤทธิ์ที่ก้าวกระโดดนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อย (n=12) ทำให้ครูดูแลผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง (Intensity of Treatment) และเมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐาน พบว่า คะแนนเฉลี่ย T-Score ก่อนเรียนเท่ากับ 49.99 และเพิ่มขึ้นเป็น 50.00 หลังเรียน โดยมีค่าสถิติทดสอบที (t) เท่ากับ -14.52 ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาการเรียนรู้ที่เกาะกลุ่มกันในเกณฑ์สูงอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Slavin (1995) ที่การเรียนแบบร่วมมือช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นตามรูปแบบ ARCS Model ของ Keller (1987) ส่งผลให้เกิดการจำระยะยาวและการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พร้อมกันทั้งชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล แสงประสิทธิ์ และวิไล พลพวก (2567) รวมถึง Salam, A., Hossain, A., & Rahman, S. (2015) ที่พบว่าเทคนิค TGT เสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างก้าวกระโดดและลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม การบูรณาการนวัตกรรมทั้งสองรูปแบบสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จในการเรียนวรรณคดีได้อย่างมีนัยสำคัญ ผ่านกลไกสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) บอร์ดเกมช่วยเปลี่ยนนามธรรมเป็นรูปธรรม กลไกของเกม เช่น การ์ดตัวละครและการฝ่าด่านตามเนื้อเรื่อง ช่วยเปลี่ยนคำศัพท์โบราณและเนื้อหาที่เข้าใจยาก ให้กลายเป็นการมองเห็นและการสัมผัส (Visual & Tactile Learning) ผู้เรียนจึงเข้าใจเส้นเรื่องและจดจำเนื้อหาได้โดยไม่ต้องท่องจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Prensky (2001) และ Malone (1981) ที่ระบุว่า เกมที่มีความท้าทายและให้ข้อมูลย้อนกลับทันที จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ฝังลึกได้ดีกว่า 2) เทคนิค TGT ช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้วยการแข่งขันเชิงบวก การคละกลุ่มแบบเก่ง ปานกลาง และอ่อน นำไปสู่กระบวนการ

เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Tutoring) เนื่องจากคะแนนของทุกคนส่งผลต่อชัยชนะของทีม อีกทั้งการแข่งขันในสนามย่อยที่มีระดับความสามารถใกล้เคียงกัน ช่วยลดความกดดันและสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่นักเรียนกลุ่มอ่อน 3) ค่าขนาดอิทธิพลของนวัตกรรมมีค่า Hedges' g = 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก (Large Effect Size) สะท้อนว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เกิดแรงจูงใจและช่วยเหลือกันภายในกลุ่มผ่านการแข่งขันและการเล่นเกม อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มขนาดเล็ก (n = 12) ที่มีคะแนนก่อนเรียนต่ำและเกาะกลุ่มกัน (Mean = 10.83) เมื่อได้รับการแก้ปัญหาอย่างตรงจุดจึงทำให้คะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นพร้อมกันทั้งชั้นเรียน นอกจากนี้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังเรียนลดลง (S.D. = 2.47) แสดงว่าผู้เรียนส่วนใหญ่มีพัฒนาการไปในทิศทางเดียวกันและมีผลสัมฤทธิ์ใกล้เคียงกันในระดับสูง จึงส่งผลให้ค่าขนาดอิทธิพลสะท้อนออกมาในระดับสูงมากอย่างมีเหตุผลรองรับทั้งในเชิงสถิติและเชิงวิทยาศาสตร์การวิจัย

ดังนั้น การผสานพลังระหว่างบอร์ดเกมที่สร้างความสนุกสนาน กับเทคนิค TGT ที่จัดระบบความสัมพันธ์เชิงบวก จึงทลายกำแพงความเบื่อหน่ายในวิชาวรรณคดีและยกระดับผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาทิพย์ เกตุก่อ และภาสุดา ภาคาผล (2567) ที่ยืนยันว่าการบูรณาการเกมร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 3 ความพึงพอใจของผู้เรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สนับสนุนผลการวิจัย เนื่องจากการเรียนรู้ผ่านการเล่น (Game-Based Learning) สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและลดความเครียดในการเรียนวรรณคดี การแข่งขันเป็นทีมกระตุ้นการมีส่วนร่วมและความสนุกสนาน ทลายกำแพงความเบื่อหน่ายของผู้เรียนลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลลักษณ์ จันทนพิมพ์ และวัฒนา ถนอมดี (2566) และ Ezezika, O., et al. (2020) ที่ระบุว่าการใช้บอร์ดเกมช่วยเพิ่มความสนใจ ความสุขในการเรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงรุกของผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านที่ 4 ข้อจำกัดของการวิจัย (Research Limitations) งานวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1) ข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านถิ่น ซึ่งมีจำนวนเพียง 12 คน และได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงเฉพาะห้องเรียนที่ประสบปัญหา ผลการวิจัยและค่าสถิติที่เกิดขึ้นจึงเป็นข้อค้นพบเฉพาะบริบท (Context-specific) ซึ่งไม่สามารถสรุปอ้างอิงทางสถิติ (Statistical Generalization) ไปยังประชากรนักเรียนในวงกว้างระดับเขตพื้นที่การศึกษาได้ 2) ข้อจำกัดด้านเวลาและเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งเน้นวรรณคดีเรื่องรามเกียรติ์ ตอน ศึกไมยราพ ภายในระยะเวลา 12 ชั่วโมง ผลการวิจัยจึงสะท้อนประสิทธิผลเฉพาะช่วงเวลาและเนื้อหาดังกล่าว ผู้วิจัยหรือผู้ที่ต้องการนำนวัตกรรมนี้ไปใช้ ควรปรับปรุงรูปแบบเกมและกลไกการเล่นให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับ

ธรรมชาติของเนื้อหาวรรณคดีเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป 3) ข้อจำกัดด้านการคงทนของความรู้ (Knowledge Retention) เนื่องจากการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมบอร์ดเกมและการแข่งขันมักจะกระตุ้นความสนใจและให้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีในระยะสั้น (Short-term effect) จากความตื่นเต้นแปลกใหม่ แต่งานวิจัยชิ้นนี้ยังไม่ได้ทำการทดสอบวัดความคงทนของความรู้หลังจากการทดลองผ่านไปแล้วในระยะยาว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเสนอแนะให้มีการติดตามผล (Follow-up study) เพื่อศึกษาความคงทนในการจำเนื้อหาและคำศัพท์วรรณคดีของผู้เรียนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้ เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลการสอนที่เรียกว่า TGT-B Model เป็นการเปลี่ยนห้องเรียนวรรณคดีเป็นพื้นที่แห่งการเล่นและการเรียนรู้ โดยใช้โครงสร้างทีมที่เข้มแข็งจากกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมาเป็นฐาน และใช้ความสนุกจากบอร์ดเกมเป็นตัวเชื่อมโยงความรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และพัฒนาทักษะทางสังคมและความพึงพอใจในการเรียนรู้อย่างสูงสุด โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้



ภาพที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม

ขั้นที่ 1 ขั้นนำเสนอเนื้อหาต่อทั้งชั้น (Class Presentation) ครูนำเข้าสู่บทเรียน และการใช้คำถามกระตุ้นความคิด

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทีมหรือกลุ่มย่อย (Teams) แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 3-4 คน แบบคละความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเดิมเป็นเกณฑ์ เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 3 ขั้นการศึกษากลุ่มย่อย (Small Group Study) สมาชิกในกลุ่มร่วมกันศึกษาใบความรู้และทำแบบฝึกหัดที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนที่เก่งกว่าจะช่วยอธิบายเนื้อหา เพื่อเตรียมความพร้อมให้สมาชิกทุกคนในทีมสามารถเป็นตัวแทนไปชิงชัยในขั้นตอนถัดไป

ขั้นที่ 4 ขั้นการเล่นเกมแข่งขันด้วยบอร์ดเกม (Games & Tournament with Board Games)

การบอร์ดเกมเป็นเครื่องมือหลักในการแข่งขัน โดยนักเรียนที่มีระดับความสามารถใกล้เคียงกันจากแต่ละทีมจะมาประชันความรู้กันที่ขั้นตอนนี้ เปลี่ยนการตอบคำถามแบบเดิมให้เป็นการเรียนรู้เชิงรุกที่สนุกสนานและท้าทาย ซึ่งในขั้นนี้มีความแตกต่างจาก (Slavin,1995) คือได้นำบอร์ดเกมเข้ามามีใช้ในการแข่งขัน มีกลไก 3 ระดับ คือ ใช้กลไก Visual Logic เพื่อเปลี่ยนบทประโยคที่เข้าใจยากให้กลายเป็นลำดับเหตุการณ์เชิงภาพ การใช้ Action Cards เป็นการฝังเนื้อหาของลักษณะนิสัยตัวละครลงในกลไกเกม ทำให้ผู้เรียนจดจำคุณลักษณะของตัวละครได้ผ่านกระบวนการเล่น และการใช้ Strategic Quest หรือการจำลองภารกิจตามเส้นเรื่องกระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้ความเข้าใจจากขั้นที่ 3 มาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหา และการวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเกม

ขั้นที่ 5 ขั้นยอมรับความสำเร็จของทีม (Team Recognition) รวบรวมคะแนนโบนัสจากการเล่นบอร์ดเกมของสมาชิกทุกคนในกลุ่มมาสรุปเป็นคะแนนทีม เพื่อมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณยกย่องกลุ่มที่ทำคะแนนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นการเสริมแรงทางบวกและสร้างความภาคภูมิใจในการเรียนรู้ร่วมกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญ แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการใช้เทคนิค TGT เสริมด้วยการใช้บอร์ดเกม ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความสนใจ และความเข้าใจในเนื้อหาวรรณคดีได้อย่างมีประสิทธิผล ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูสามารถนำเทคนิค TGT ร่วมกับบอร์ดเกมไปประยุกต์ใช้ในการสอนภาษาไทย โดยเฉพาะเนื้อหาวรรณคดีและวรรณกรรม

1.2 ครูควรศึกษาแนวคิดและขั้นตอนของเทคนิค TGT ให้ชัดเจน พร้อมออกแบบเกมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

1.3 ควรจัดกลุ่มผู้เรียนให้มีความหลากหลายด้านความสามารถ เพื่อส่งเสริมการช่วยเหลือและการเรียนรู้ร่วมกัน

1.4 ครูควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากขึ้นหรือในระดับชั้นอื่น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2.2 ควรพัฒนาบอร์ดเกมการศึกษาในรายวิชาอื่น

2.3 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2558). วรรณคดีไทยมรดกทางวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์.

ทิศนา แขมมณี. (2554). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายงานผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ O-NET. (2566). รายงานสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2565. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

วิมลลักษณ์ จันทนพิมพ์ และวัฒนา ถนอมดี. (2566). การใช้บอร์ดเกมในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

วิภาพรรณ วงษ์สุวรรณ. (2560). การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

ศศิวิมล แสงประสิทธิ์ และวิไล พลพวก. (2567). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET). กรุงเทพมหานคร: สทศ.

อรรถพงษ์ ผิวเหลือง และคณะ. (2563). การจัดการเรียนการสอนวรรณคดีในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

Ezezika, O., et al. (2020). The use of board games in education. Journal of Educational Research, 15(2), 45–60.

Keller, J. M. (1987). Development and use of the ARCS model of instructional design. Journal of Instructional Development, 10(3), 2–10.

Malone, T. W. (1981). Toward a theory of intrinsically motivating instruction. Cognitive Science, 5(4), 333–369.

Piaget, J. (1972). The psychology of the child. New York: Basic Books.

Prensky, M. (2001). Digital game-based learning. New York: McGraw-Hill.

Salam, A., Hossain, A., & Rahman, S. (2015). Effects of TGT on student achievement. International Journal of Education, 12(3), 112–125.

Slavin, R. E. (1995). Cooperative Learning: Theory, Research, and Practice. (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACTIVITIES USING GPAS 5 STEPS COMBINED WITH THINK-PAIR-SHARE TECHNIQUE TO ENHANCE SCIENTIFIC PROBLEM-SOLVING ABILITIES OF GRADE 7 STUDENTS

มนสิช คงยุทธ์[1] และ เอื้อมพร หลินเจริญ[2]

Monsit Kongyut[1] and Aumporn Lincharoen[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1-2]Naresuan University,Thailand

Corresponding Author's Email: Email: Monsitk67@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ให้ได้ตามเกณฑ์ 75/75 2) ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการเรียน โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) กิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 4 แผนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 75/75 2) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ 3) แบบบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพ E1/E2 สถิติการทดสอบทีแบบกลุ่มเดียวและแบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, *S.D.*= 0.12) มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์เท่ากับ 77.08/75.46 2) ผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีพัฒนาการด้านการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้นตามลำดับ โดยเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมสามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนและสมเหตุสมผลในทุกขั้นตอน ได้แก่ การตั้งปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การเสนอวิธีการแก้ปัญหา และการตรวจสอบผลลัพธ์

* Received 22 April 2026; Revised 15 May 2026; Accepted 12 July 2026

3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29, *S.D.* = 0.60)

คำสำคัญ: GPAS 5 Steps; เทคนิคเพื่อนคู่คิด; การแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

Abstract

This research aimed to: 1) create and determine the efficiency of learning activities using the GPAS 5 Steps combined with the Think-Pair-Share technique to meet the 75/75 criterion; 2) study the results of implementing these learning activities; and 3) study the satisfaction of Grade 7 students towards learning through the GPAS 5 Steps combined with the Think-Pair-Share technique. The research followed a 3-step research and development process according to the objectives. The sample group consisted of 45 Grade 7 students, selected by purposive sampling. The research instruments included: 1) 4 lesson plans based on the learning activities meeting the 75/75 standard criterion, 2) a scientific problem-solving ability test, and 3) a field note form. Data were analyzed using mean, standard deviation, E1/E2 efficiency, one-sample t-test, and dependent samples t-test.

The research findings revealed that: 1) The learning activities were appropriate at the highest level ($\bar{x}$ = 4.78, *S.D.*= 0.12) and had an efficiency of 77.08/75.46, which met the established criterion. 2) The results of using the learning activities showed that the students' post-test scores were higher than the 75 percent criterion and significantly higher than their pre-test scores at the .05 statistical level. Furthermore, their scientific problem-solving abilities progressively improved. By the end of the activities, the students were able to perform all steps completely and reasonably, including problem formulation, problem analysis, proposing solutions, and verifying outcomes. 3) The students' overall satisfaction towards the learning activities was at a high level ($\bar{x}$ = 4.29, *S.D.* = 0.60)

Keywords: GPAS 5 Steps; Think-Pair-Share Technique; Scientific Problem-Solving Ability

บทนำ

ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับการแก้ปัญหา สอดแทรกกระบวนการฝึกเข้าไปในเนื้อหา เน้นการฝึกทักษะเพื่อก้าวข้ามอุปสรรคในสถานการณ์ที่พบในชีวิตประจำวัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความสามารถแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ วุฒิภาวะ และการได้รับการฝึกฝน เป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แขมมณี (2566) ที่กล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ต้องการให้นักเรียน ให้ความสนใจ เอาใจใส่ รับรู้ เห็นคุณค่าในปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ทั้งยังต้องอาศัยความรู้และวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม โดยการวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของ Weir (1974) ได้แก่ 1) การตั้งปัญหา 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การเสนอวิธีการแก้ปัญหา และ 4) การตรวจสอบผลลัพธ์

การจัดการศึกษาวิทยาศาสตร์ของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่ายังมีข้อควรปรับปรุงอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ จากผลการประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามมาตรฐานสากล (PISA 2022) ซึ่งประเมินนักเรียนอายุ 15 ปี พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ลดลงมาอยู่ที่ 409 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศกลุ่ม OECD (485 คะแนน) ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของผู้เรียนในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ การประเมินและออกแบบกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ และการแปลความหมายข้อมูล เพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ (ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2568) ผลสัมฤทธิ์ที่ลดลงนี้เป็นสัญญาณชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นทักษะระดับสูงที่ต้องได้รับการปูพื้นฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะดังกล่าวจึงควรเริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งถือเป็นช่วงรอยต่อที่สำคัญของการเข้าสู่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ผู้เรียนจะต้องปรับตัวเข้ากับเนื้อหาวิทยาศาสตร์ที่มีความลึกซึ้งซับซ้อน และเป็นนามธรรมมากขึ้น การวางรากฐานกระบวนการคิดขั้นสูงและการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้กับนักเรียนในวัยนี้ จึงเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคย สามารถต่อยอดความรู้ และพร้อมรับมือกับการประเมินระดับนานาชาติในอนาคตเมื่ออายุครบ 15 ปี จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกทางความคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักการจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สามารถใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกานต์ หลวงนุช (2564) พบว่า การจัดการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และพรทิพย์ ดิษฐปัญญา (2563) พบว่า การจัดการเรียนรู้ ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ช่วยพัฒนา

ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Susilo & Hadi (2025) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด ร่วมกับแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์ต่อการพัฒนาความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า เทคนิคเพื่อนคู่คิดสามารถส่งเสริมความสามารถในการให้เหตุผลและการโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่มีระบบชัดเจนเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการด้านการแก้ปัญหาที่คงทนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง จากบริบทและผลการศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำแนวคิด GPAS 5 Steps ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปความรู้ การปฏิบัติและสรุปองค์ความรู้ การสื่อสารและนำเสนอ และการประเมินเพิ่มคุณค่า (สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.), 2560) มาบูรณาการร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่มีขั้นตอนสำคัญสอดคล้องกับแนวคิดของ Lyman (1981) คือ การคิด การจับคู่ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจุบันยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาการบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้ได้ตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้ได้ตามเกณฑ์ 75/75

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตรและการสอนวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน สำหรับตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของเครื่องมือ 2) กลุ่มทดลองหาประสิทธิภาพ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ทดลองแบบ 1:1 (จำนวน 3 คน) และทดลองแบบกลุ่มเล็ก 1:3 (จำนวน 9 คน) โดยคละระดับความสามารถ (เก่ง ปานกลาง อ่อน) ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพนวัตกรรมของรัตนะ บัวสนธ์ (2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เรื่อง ลมฟ้าอากาศรอบตัว จำนวน 4 แผน รวม 12 ชั่วโมง ผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์เป็นแบบทดสอบอัตนัย 10 สถานการณ์ รวม 40 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การระบุปัญหา วิเคราะห์ปัญหา เสนอวิธีแก้ปัญหา และตรวจสอบผลลัพธ์ ผ่านการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญมีค่า 0.67–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.67–0.80 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้สูตร Cronbach’s Alpha พบว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน เป็นเวลา 90 นาที จากนั้นนำกิจกรรมการเรียนรู้ไปทดลองสอนตามแผนที่กำหนดไว้จำนวน 12 ชั่วโมง โดยมีการเก็บ

บันทึกคะแนนร่องรอยระหว่างเรียน และเมื่อเสร็จสิ้นจึงทำการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบวัดฉบับเดิม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น 2) การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ E1/E2 ตามเกณฑ์ 75/75 โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนการทำกิจกรรมระหว่างเรียน E1 เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียน E2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

1. แหล่งข้อมูล ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 8 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 360 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. แบบแผนการวิจัย ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

ตารางที่ 1 แบบแผนการศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง	ทดลอง	หลังทดลอง
E	T1	X	T2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด 2) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และ 3) แบบบันทึกภาคสนาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ติดต่อประสานงานกับทางบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อขอใช้โรงเรียนในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ปฐมนิเทศชี้แจงกติกาแก่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ (ใช้เวลา 90 นาที) แล้วจึงดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น จำนวน 4 แผนรวม 12 ชั่วโมง

โดยระหว่างนั้นมีการสังเกตและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบบันทึกภาคสนาม เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองจึงทำการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบวัดความสามารถฯ ฉบับเดิม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ 1) เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ด้วยสถิติทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One Sample t-test) และเปรียบเทียบคะแนนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยสถิติทดสอบทีแบบกลุ่มไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples) 2) วิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างเรียนจากแบบบันทึกภาคสนาม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 45 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับการทดลองใช้กิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยข้อคำถามที่คัดเลือกมาใช้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ภายหลังจากการเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนทั้งหมดแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและรายด้าน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้ได้ตามเกณฑ์ 75/75

จากการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ลมฟ้าอากาศรอบตัว จำนวน 4 กิจกรรม รวม 12 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ดำเนินการและได้ผลลัพธ์ดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.93, *S.D.* =.12) และเมื่อประเมินองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$= 4.78, *S.D.* = 0.12)

2. ผลการทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (1:1) ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมไปทดลองกับนักเรียนจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจน เบื้องต้นพบว่า ควรปรับปรุงการใช้คำศัพท์เฉพาะทางวิทยาศาสตร์ให้เข้าใจง่ายขึ้น และควรเพิ่มการยกตัวอย่างเหตุการณ์ใกล้ตัวนักเรียนในช่วงนำเข้าสู่บทเรียนเพื่อช่วยในการเชื่อมโยงปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3. ผลการหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมแบบกลุ่ม (1:3) เมื่อนำกิจกรรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับนักเรียนจำนวน 9 คน เพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ร้อยละ 77.08 และมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบหลังเรียนร้อยละ 75.46 ส่งผลให้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดมีประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 77.08/75.46 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

จากการนำกิจกรรมการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 45 คน ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 45 คน กับเกณฑ์ร้อยละ 75

รายการ	*n*	เต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	*S.D.*	*t*	*df*	*p*	*Effect size*
คะแนนหลังเรียน	45	120	100.40	83.67	8.64	8.07*	44.00	<.001	1.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่านักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนเฉลี่ย 100.40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.64 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t(44) = 8.07, Cohen's d =1.20)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 45 คน

การทดสอบ	*n*	เต็ม	$\bar{X}$	*S.D.*	*t*	*df*	*p*	*Effect size*
ก่อนเรียน	45	120	83.20	4.29	11.64*	44.00	<.001	1.74
หลังเรียน	45	120	100.40	8.64				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่ามีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 83.20 และหลังเรียนเท่ากับ 100.40 (t(44) = 11.64, Cohen's d = 1.74) แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดส่งผลให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการจัดกิจกรรมด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด พบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากการตื่นตัวและสามารถเชื่อมโยงสื่อวีดิโอที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัญหาในชีวิตประจำวัน เพื่อระบุประเด็นข้อสงสัย ได้ด้วยตนเอง จากนั้นนักเรียนเกิดความมั่นใจในการแลกเปลี่ยนความคิดกับคู่เพื่อวิเคราะห์และ หาสาเหตุของปัญหา ได้อย่างสมเหตุสมผล ก่อนจะนำข้อสรุปที่ได้มาร่วมกัน ออกแบบแนวทางและวิธีจัดการกับปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการแลกเปลี่ยนมุมมองและนำเสนอวิธีการแก้ปัญหา พร้อมอธิบายผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน จนกระทั่งในท้ายที่สุดนักเรียนสามารถตัดสินคุณค่าการเรียนรู้ ประเมินและคาดการณ์ผลลัพธ์ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างมีวิจารณญาณ

จากการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมนักเรียน มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, *S.D.* = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรม การเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล มีความพึงพอใจในระดับมาก

($\bar{X}$=4.43 , *S.D.*=0.70) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}$=4.33 , *S.D.*=0.62) และด้านที่นักเรียนมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านเนื้อหามีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}$=4.10 , *S.D.*=0.70)

อภิปรายผล

จากการวิจัยและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 77.08/75.46 ซึ่งบรรลุตามเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางฯ เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2567) ที่กล่าวว่า การออกแบบ สร้าง และประเมิน นวัตกรรมนั้น ต้องนำผลการศึกษาวิเคราะห์ที่ได้มากำหนดจัดลำดับความสำคัญ เพื่อตัดสินใจเลือกปัญหาความต้องการที่จะพัฒนานวัตกรรมการศึกษา แล้วจึงออกแบบสร้างนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อผ่านการปรับปรุง แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำแล้วก็จะนำนวัตกรรมไปหาประสิทธิภาพ

2. ผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นผลมาจากการจัดกระบวนการที่ส่งเสริมทักษะย่อยทั้ง 4 ด้าน การใช้สื่อใกล้ตัวกระตุ้นความสนใจ ช่วยให้นักเรียนระบุปัญหาได้ สอดคล้องกับ Gagné & Briggs (1974) ที่ระบุว่า การแก้ปัญหาต้องอาศัยทักษะกระบวนการที่เริ่มต้นจากการเรียนรู้เรื่องใกล้ตัวนักเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดกับคู่สนทนาช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล ซึ่งการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการคิดขั้นสูง และการใช้เทคนิคเพื่อนคู่คิดยังช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ Lyman (1981) กล่าวว่าการคิดคนเดียวก่อนแล้วนำไปจับคู่ จะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานของ Susilo & Hadi (2025) ในประเทศอินโดนีเซีย ที่พบว่าเทคนิคเพื่อนคู่คิดสามารถส่งเสริมความสามารถในการให้เหตุผลและการโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบ GPAS 5 Steps เป็นกระบวนการที่บูรณาการกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ที่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2566) ที่อธิบายว่าวิธีการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนทุกคน เสริมสร้างความมั่นใจในการแสดงออก และพัฒนาทักษะทางสังคมควบคู่กับทักษะการคิดขั้นสูงจึงเหมาะสมอย่างยิ่ง ในการประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและการเรียนรู้เชิงลึกในศตวรรษที่ 21

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

1. กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด มีประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 77.08/75.46 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้

2. ผลคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หลังเรียนเฉลี่ย 100.40 คะแนน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 83.20 และหลังเรียนเท่ากับ 100.40

4. ความพึงพอใจของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ครูผู้สอนควรมีการวางแผนและยืดหยุ่นเวลาในแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสม โดยเฉพาะในขั้นที่ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง และขั้นจับคู่แลกเปลี่ยน เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนอาจใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูลไม่เท่ากัน

2. ครูผู้สอนควรพิจารณาจัดคู่นักเรียนแบบคละความสามารถ เช่น จับคู่นักเรียนกลุ่มเก่งกับกลุ่มอ่อน หรือกลุ่มปานกลาง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทางวิชาการ การทำเช่นนี้จะช่วยให้นักเรียนที่เรียนอ่อนกว่ามีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อได้รับคำแนะนำจากเพื่อนวัยเดียวกัน

ในขณะที่นักเรียนที่เรียนเก่งจะได้ฝึกทบทวนและจัดระเบียบความคิดของตนเองผ่านการอธิบายให้คู่ฟัง ซึ่งจะทำให้การอภิปรายกลุ่มใหญ่ มีประสิทธิภาพและได้ข้อสรุปที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ครูผู้สอนควรยืดหยุ่นเวลาในขั้นจับคู่ และขั้นอภิปราย ให้เหมาะสม กับนักเรียน โดยครูต้องลดการบรรยายลง และเน้นทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยเดินสังเกต และใช้คำถามชี้แนะเพื่อตะล่อมความคิดนักเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด พบว่า ความพึงพอใจในด้านเนื้อหามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากเนื้อหาวิทยาศาสตร์บางเรื่องมีความยาก และซับซ้อนในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการนำเสนอเนื้อหาให้มีความน่าสนใจ และเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น เช่น การสร้างชุดกิจกรรมเสริมความรู้ การนำสื่อเทคโนโลยี สื่อแอนิเมชันหรือสถานการณ์จำลอง (Simulation) เข้ามาบูรณาการร่วมเพื่อช่วยอธิบายเนื้อหาที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนเฉลี่ยสูงถึง 100.40 คะแนน (ร้อยละ 83.67) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ โดยใช้ GPAS 5 Steps ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อต่อยอดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ไปสู่การสร้างผลงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณี. (2566). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ ดิษฐปัญญา. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และความมั่นใจในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตนะ บัวสนธ์. (2567). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิกานต์ หลวงนุช. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่าง

สร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2568). ผลการประเมิน PISA 2022 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.). (2560). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).

Gagné, R. M., & Briggs, L. J. (1974). Principles of instructional design. New York, NY : Holt, Rinehart and Winston.

Lyman, F. (1981). The responsive classroom discussion: The inclusion of all students. In A. Anderson (Ed.), Mainstreaming Digest (pp. 109-113). College Park, MD : University of Maryland.

Susilo, A., & Hadi, S. (2025). The effectiveness of think pair share model with science literacy approach in improving students' argumentation ability. INSECTA Integrative Science Education and Teaching Activity Journal, *6*(1), 99-110

Weir, J. J. (1974). Problem solving is everybody's problem. The Science Teacher, 41(4), 16-18.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL-ERA LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL ADMINISTRATION IN BUENG RANAM SCHOOL CLUSTER UNDER THE SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นิรัชดา เหลาสิงห์[1],สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ มัธยม เรืองแสง[3]

Niratchada Laosing[1], Surangkana Manyanon[2] and Matthayom Rueangsaeng[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School,Faculty of Education Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: niratchadalaosingdao@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างคือครู จำนวน 123 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน รวม 40 ข้อ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC=1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .470–.795 มีค่าความเชื่อมั่น .93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC = 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .507–.886 มีค่าความเชื่อมั่น .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบึงระนาม

---

* Received 11 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 12 July 2026

Abstract

This study aimed to: 1) examine the digital-era leadership of school administrators; (2) investigate school administration; and (3) determine the relationship between digital-era leadership and school administration in the Bueng Ranam School Cluster under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4. The sample consisted of 123 teachers, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan (1970) table. The research instrument was a two-part questionnaire comprising 40 items. The first part, consisting of 20 items, assessed the digital-era leadership of school administrators, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items, item discrimination indices ranging from .470 to .795, and a reliability coefficient of .93. The second part, also consisting of 20 items, measured school administration, with an IOC of 1.00 for all items, item discrimination indices ranging from .507 to .886, and a reliability coefficient of .95. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that both digital-era leadership and school administration were overall at a high level. Moreover, a strong positive relationship between digital-era leadership and school administration was found to be statistically significant at the .01 level.

Keywords: Digital-era leadership, School administration, Bueng Ranam School Cluster

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมิได้มุ่งเน้นเพียงการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเท่านั้น แต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุง

อย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (จันทนา แสนสุข, 2560)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมงานใน 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนบึงระนาม ซึ่งยังเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และการดำเนินงานตามนโยบาย ทำให้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาเชิงนโยบายและยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 179 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 179 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แล้วเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมแบบประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเอง และรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จาก มหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก มหาวิทยาลัยราชธานี และนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยส่งด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ

Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.51-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.21-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 123

ด้านที่	**ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับการปฏิบัติ**
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	.376	มาก
2.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.38	.420	มาก
3.	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.29	.416	มาก
4.	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.29	.589	มาก
5.	ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล	4.35	.572	มาก
รวม		**4.36**	**.376**	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .376) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .376) 2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .420) 3. ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .572) 4. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .416) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .589) ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการเป็นพลเมืองดิจิทัล ขณะเดียวกันยังมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีแนวโน้มพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นในอนาคต

2. ผลการศึกษา การบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

n = 123

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.40	.414	มาก
2.	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.41	.321	มาก
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	.400	มาก
4.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.35	.448	มาก
รวม		4.39	.370	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .370) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .321) 2. ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .414) 3. ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .400) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .448) ตามลำดับ

ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานบุคคลก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปแม้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงถึงการดำเนินงานที่ครอบคลุมและสมดุลในทุกด้านของสถานศึกษา

3. ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

n = 123

ตัวแปร	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	การบริหารสถานศึกษา (Y)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.750**	.657**	.652**	.641**	.751**
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (X_2)	.654**	.678**	.660**	.613**	.694**
ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (X_3)	.732**	.696**	.670**	.638**	.731**
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (X_4)	.876**	.832**	.873**	.807**	.830**
ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล (X_5)	.664**	.534**	.589**	.758**	.691**
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**.922****	**.827****	**.846****	**.889****	**.936****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ การบริหารสถานศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .936**) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ

การบริหารสถานศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) (r_{xy} = .922**) ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) (r_{xy} = .889**) ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) (r_{xy} = .846**) และ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) (r_{xy} = .827**) ตามลำดับ

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล 4. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงส่งผลให้ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร แสงทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้ดี แต่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

2. การบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2. ด้านการบริหารงานวิชาการ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานงบประมาณเป็นภารกิจที่มีระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขณะที่การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานทั่วไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่การจัดเก็บและความปลอดภัยของข้อมูลยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเป็นระบบและยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ การบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะด้านวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานทั่วไป เช่น การสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการให้บริการภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตพล สะอาด (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจะช่วยยกระดับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่เชิงนโยบายและการพัฒนา (Actionable Knowledge) คือ “ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรเชิงกลไกที่มีพลังสูงในการขับเคลื่อนคุณภาพการบริหารสถานศึกษา” โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับในระดับพื้นที่ และสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนานโยบาย การบริหาร และการวิจัยต่อยอดในอนาคตได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาผู้บริหารโดยเฉพาะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลต่อทั้งระบบของโรงเรียนมากกว่าการพัฒนาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่เชิงนโยบายและการพัฒนา (Actionable Knowledge)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล 4. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ สรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

2. การบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2. ด้านการบริหารงานวิชาการ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบึงระนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประเด็นที่หน่วยงานต้นสังกัดควรตระหนักและให้ความสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผ่านโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พัฒนาและสนับสนุนระบบฐานข้อมูลกลาง (Integrated Educational Data System) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการบริหารสถานศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่สถานศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมศักยภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการศึกษามีประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรตระหนักและให้ความสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน

ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านที่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานทั่วไป เช่น งานธุรการ งานข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดภาระงานซ้ำซ้อน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม และปลอดภัย เพื่อสร้างค่านิยมและแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีให้ชัดเจน และแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการที่สามารถดำเนินการได้จริง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก

3.2 ควรศึกษาตัวแปรแทรกหรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะดิจิทัลของครู นวัตกรรมการเรียนรู้ หรือบรรยากาศองค์กร ว่ามีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) หรือกำกับ (Moderator) ต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา

3.3 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยได้ลึกซึ้งและสะท้อนบริบทของสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จันทนา แสนสุข. (2560). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 45(3), 101–115.

ชิตพล สะอาด. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 9(1), 23–35.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร แสงทอง. (2563). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2), 55–68.

สุทฤศยา สุขสำราญ. (2560). การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 .ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. Thai Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2568). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2566–2570 และข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัล. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC ADMINISTRATION USING PARTICIPATORY MANAGEMENT FOR SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อภิญญา พลยืน[1] และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์[2]
Apinya Ponyuen[1] and Suwat Julsuwan[2]
[1-2]**คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**
[1-2]Faculty of Education, Mahasarakham University
[1]Corresponding Author's E-mail: 67010581068@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 320 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

* Received 11 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 12 July 2026

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. แนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 แนวทาง โดยผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทาง, การดำเนินงานวิชาการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the current conditions, desirable conditions, and priority needs of academic administration using participatory management for schools; and 2) to develop guidelines for academic administration using participatory management for schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. The research methodology consisted of two phases. Phase 1 focused on studying the current conditions, desirable conditions, and priority needs of academic administration for schools. The sample group comprised 320 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire. Phase 2 involved the development of guidelines for academic administration using participatory management for schools. The informants included school administrators and heads of academic affairs from three schools with best practices, as well as five experts who evaluated the appropriateness and feasibility of the proposed guidelines. These informants were selected through purposive sampling. The research instruments in this phase consisted of interview forms and evaluation forms assessing the appropriateness and feasibility of the developed guidelines. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation.

The research findings revealed that: 1. The results of the study on the current conditions, desirable conditions, and priority needs of academic

administration for schools indicated that the overall current condition of academic administration in schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 was at a moderate level, while the overall desirable condition was at the highest level. The priority needs, ranked from highest to lowest, were: development of the learning process; measurement and evaluation, including credit transfer; internal supervision within schools; and development of the school-based curriculum. 2. The guidelines for academic administration using participatory management for schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 consisted of four components comprising a total of 26 guidelines. The evaluation results provided by the experts revealed that the developed guidelines were appropriate and feasible at the highest level.

Keywords: Guidelines, Academic Administration, Participatory Management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งเน้นหลักการจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญสูงสุดแก่ผู้เรียน โดยเชื่อมั่นว่าทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งส่งเสริมพัฒนาการตามธรรมชาติและเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการปลูกฝังความรู้และคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้การศึกษาเปรียบเสมือนกลไกที่นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของทั้งระดับบุคคลและส่วนรวม ผ่านกระบวนการถ่ายทอด การฝึกอบรม ตลอดจนการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการจัดการเรียนรู้เพื่อผลักดันให้เกิดการศึกษาตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และประเทศชาติให้มีคุณภาพ เพื่อให้ก้าวทันพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับขีดความสามารถและทักษะของประชากรให้ตอบโจทย์ทิศทางของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต การสร้างสังคมคุณธรรม ตลอดจนนำพาประเทศก้าวข้ามข้อจำกัดของประเทศรายได้ปานกลาง มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในสภาพปัจจุบันของประเทศไทยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยยังคงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ โดยข้อมูลผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2565 - 2567) สะท้อนว่าวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศไม่ถึง

50 คะแนน เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย 55.76 คณิตศาสตร์ 25.23 ภาษาอังกฤษ 35.45 และวิทยาศาสตร์ 40.13 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนวิชาภาษาไทย 47.57 คณิตศาสตร์ 25.76 ภาษาอังกฤษ 27.80 และวิทยาศาสตร์ 34.22 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า คะแนนระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติในทุกรายวิชาสำหรับทั้งสองระดับชั้น (สถาบันทดสอบทางศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2568) ซึ่งสอดคล้องกับสถิติในปีการศึกษา 2565 - 2566 ที่คะแนนของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดก็ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับประเทศเช่นกัน จากปัญหาดังกล่าว ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการที่ขาดการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานวิชาการภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขาดการแก้ไขปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

งานวิชาการถือเป็นศูนย์กลางและฟันเฟืองหลักที่ชี้วัดความสำเร็จและมาตรฐานของสถานศึกษา เนื่องจากมีเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าเพียงทักษะพื้นฐานทางการเรียน แต่ครอบคลุมถึงการสร้างผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นรากฐานของความมั่นคงระดับชาติ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องยกให้งานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญอันดับแรกที่ต้องเอาใจใส่ (กมล ตราชู, 2561) เพื่อขับเคลื่อนงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน การนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ จะช่วยให้บุคลากรได้ร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การระดมสมอง กำหนดทิศทาง ลงมือปฏิบัติ จนถึงการตรวจสอบประเมินผลตามหลักประชาธิปไตย สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ก่อให้เกิดการยอมรับ และสร้างความสามัคคีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ, 2560) สรุปได้ว่า การยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างต้องมีบทบาทร่วมรับผิดชอบในการผลักดันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก พร้อมกับการมีส่วนร่วมของคณะครูทุกคนในสถานศึกษา เข้ามาร่วมด้วยช่วยกันในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 1,890 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 216 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,674 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 38 คน และครูผู้สอน 282 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้างานวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานวิชาการ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) เท่ากับ 1.00 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง และ 3) แบบประเมินแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่าน Google Forms ผ่านทาง E-Office ของสถานศึกษาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 แห่ง โดยใช้การสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบของการดำเนินงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.61	0.62	มาก	4.39	0.48	มาก	0.216	4
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.43	0.56	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด	0.367	1
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	3.44	0.52	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด	0.349	2
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา	3.45	0.53	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด	0.333	3
รวม	**3.48**	**0.56**	**ปานกลาง**	**4.58**	**0.48**	**มากที่สุด**	**0.316**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.61) รองลงมาคือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.45) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.43)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.69) รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.64) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.39)

ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.367) มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.349) และองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.216)

2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ

แนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา

แนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.94	0.13	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา	4.96	0.08	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
รวม	**4.99**	**0.02**	**มากที่สุด**	**4.90**	**0.23**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ผลการประเมิน พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.99, S.D. = 0.02) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.23) ซึ่งแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 23 แนวทางปฏิบัติ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทาง ดังนี้

1.1) ผู้บริหารและครูร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและงานวิชาการ 1.2) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 1.3) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศทางและวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริบทของท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน 1.4) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา 1.5) ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนด 1.6) ผู้บริหารและครูร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 1.7) ผู้บริหารและครูร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานและการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทาง ดังนี้ 2.1) ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดและการลงมือปฏิบัติจริง 2.2) ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง 2.3) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นทักษะกระบวนควบคู่ไปกับการสร้างองค์ความรู้ 2.4) ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อน PLC เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการสอน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2.5) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class) เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน ผ่านการสังเกตและสะท้อนผล เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ 2.6) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทาง ดังนี้ 3.1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา 3.2) ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3.3) ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดทำระบบคลังข้อสอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 3.4) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผ่านกระบวนการประชุมพิจารณาผลการเรียน เพื่อกำหนดแนวทางช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3.5) ผู้บริหารและครูร่วมกันนำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และใช้เป็นสารสนเทศเชิง

ประจักษ์ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษ 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทาง ดังนี้ 4.1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย ชี้แจง ทำความเข้าใจ กรอบแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4.2) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศที่ยืดหยุ่น เพื่อกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4.3) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการประเมินผลการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงานเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4.4) ผู้บริหารและครูร่วมกันนำผลสรุปจากการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนปรับปรุงแก้ไข และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 4.5) ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนครู ในการนำผลการนิเทศไปบูรณาการเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก เนื่องมาจากหลักสูตรสถานศึกษาปรียบเสมือนเข็มทิศและหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนะสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2564) ที่กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรสถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการเรียนรู้ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของ สถิรพร เชาวน์ชัย (2568) ที่กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรครู จะช่วยกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสามารถ และบริบทเฉพาะของสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้น ต้องอาศัยการวางแผนบริหารจัดการที่ดีและความร่วมมือจากบุคลากร

โดยมีครูผู้สอนเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดของการดำเนินงานวิชาการ คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นด้านที่จำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน เพราะการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เข้ามาอย่างรวดเร็ว การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นการท่องจำ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2566) ที่กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา การจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ล้วนขึ้นอยู่กับงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการดำเนินงานวิชาการ มี 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่า 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.99) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า 3 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.90) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการหลักสูตรสถานศึกษาเปรียบเสมือนหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป็นตัวช่วยในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ของผู้เรียน ควบคู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นด้านดีและด้านที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสถิรพร เชาวน์ชัย (2568) ที่กล่าวว่า กระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาความรู้ของครู กำกับติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ซึ่งนอกจากความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี และสิ่งที่เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานวิชาการคือ การวัดผล ประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานวิชาการจะประสบผลสำเร็จ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานวิชาการ การวัดผล ประเมินผลจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใดเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร พินิจมนตรี (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า มี 7 องค์ประกอบ 29 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การแนะแนวทางการศึกษา และ7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวกร ตั้งจิตตาภรณ์ (2566) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 แนวทาง 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 4 แนวทาง 3) การวัดประเมินผล จำนวน 3 แนวทาง 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 แนวทาง 5) การนิเทศการศึกษา จำนวน 4 แนวทาง 6) การแนะแนวการศึกษา จำนวน 5 แนวทาง และ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 3 แนวทาง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบหลักของการดำเนินงานวิชาการแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ 23 แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 7 แนวทาง 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6 แนวทาง 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 5 แนวทาง 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5 แนวทาง สะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของการดำเนินงานวิชาการ ต้องอาศัยการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินงานวิชาการ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถนำแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานวิชาการได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีบทบาทสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา

1.3 จากผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานวิชาการพบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และพัฒนาครูในสถานศึกษาให้พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการนำแนวทางการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา และมีการประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในฝ่ายต่าง ๆ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

กมล ตราชู. (2561). การพัฒนาสถานศึกษาร่วมสมัยสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

ชนะสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน. (2564). การพัฒนาหลักสูตร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิภาพร พินิจมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. ใน การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management). วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 4(1), 176-187.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 7). สงขลา: นำศิลป์.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). การบริหารงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์.

ศิวกร ตั้งจิตตาภรณ์. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. ใน การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2568). ค่าสถิติผลการทดสอบ. เรียกใช้เมื่อ 17 เมษายน 2568, จาก https://catalog.niets.or.th/group/examresult

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2568). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: การพิมพ์ดอทคอม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4*

EARLY CHILDHOOD EDUCATION MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 BASED ON THE FOUR SANGAHAVATTHU PRINCIPLES

ต้องรัก พุฒศรี[1] และ วรกฤต เถื่อนช้าง[2]

Tongrak Putsri[1] and Worrakrit Thuenchang[2]

[1-2]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-2]Buddhist Educational Administration Mahachulalongkornrajavidyalaya University,Thailand

Corresponding Author's Email: thongrakphootsree@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ (2) เสนอแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 50 คน และครู 241 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น 0.970 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินพัฒนาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด

* Received 11 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 12 July 2026

2. แนวทางการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร นิเทศและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการเล่นและการปฏิบัติจริง สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนใช้ผลการประเมินพัฒนาการเพื่อพัฒนาเด็กและยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษาปฐมวัย, สังคหวัตถุ 4, การบริหารสถานศึกษา, การพัฒนาเด็กปฐมวัย

Abstract

This research aimed to (1) study the state of early childhood education administration in schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, and (2) propose guidelines for early childhood education administration based on the Four Sangahavatthu principles. This study employed a mixed-methods research design. The quantitative sample consisted of 291 school administrators and teachers in the academic year 2025, including 50 administrators and 241 teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was applied according to position. The research instrument was a 35-item questionnaire, with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00 for all items and a reliability coefficient of 0.970. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative data were collected from 10 key informants using a semi-structured interview form and analyzed through content analysis to obtain in-depth information for developing appropriate administrative guidelines.

The findings revealed that

1. The overall state of early childhood education administration was at the highest level. When considered by aspect, the aspect with the highest mean was developmental assessment, followed by learning experience organization, environment, media and learning resources management, and learning experience plan writing. The aspect with the lowest mean was early childhood curriculum development; however, it was still at the highest level.

2. The guidelines for early childhood education administration in schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 based on the Four Sangahavatthu principles indicated that administrators should provide opportunities for teachers to participate in curriculum development, supervise and provide continuous guidance, promote learning through play and hands-on activities, support a safe and suitable environment conducive to learning, and use developmental assessment results to improve children's development and systematically enhance the quality of early childhood education in accordance with school contexts and learner needs.

Keywords: Early Childhood Education Administration, Four Sangahavatthu Principles, School Administration, Early Childhood Development

บทนำ

การศึกษาปฐมวัยเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากเด็กในช่วงวัยนี้มีพัฒนาการอย่างรวดเร็วทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงมิใช่เพียงการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับประถมศึกษาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยการวางแผนหลักสูตร การจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินพัฒนาการอย่างเหมาะสมกับวัยและบริบทของเด็กแต่ละคน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม ผ่านการอบรมเลี้ยงดูและการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนี้ การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่องยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นพื้นที่ที่มีบริบทการจัดการศึกษาหลากหลาย ครอบคลุมสถานศึกษาทั้งในเขตเมืองและชนบท โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมากกระจายอยู่ในหลายอำเภอ ซึ่งมีความแตกต่างด้านทรัพยากร บุคลากร และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์สะท้อนให้เห็นบริบทของพื้นที่ที่มีสถานศึกษาหลากหลายขนาดและมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นและทรัพยากรทางการศึกษาจำกัด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์, 2564) ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี

บทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม และพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของเด็กปฐมวัย แม้ที่ผ่านมาจะมีนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบช่องว่างสำคัญ คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์หรือการพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม ขณะที่การศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยเฉพาะยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินพัฒนาการ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการศึกษาปฐมวัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีระบบ มีการวางแผน มีการจัดสภาพแวดล้อมและสื่อที่เหมาะสม รวมถึงมีการประเมินพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยโดยรวม (นิภาพร ชัยวัฒน์, 2562)

หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยหลักทานช่วยส่งเสริมการสนับสนุนทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และโอกาสในการพัฒนาครูและเด็ก หลักปิยวาจาช่วยพัฒนาการสื่อสาร การนิเทศ และการให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสร้างสรรค์ หลักอัตถจริยาช่วยส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล การร่วมแก้ปัญหา และการทำงานเพื่อประโยชน์ของเด็กปฐมวัย ส่วนหลักสมานัตตตาช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู เด็ก ผู้ปกครอง และชุมชนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และต่อเนื่อง หลักธรรมดังกล่าวจึงสามารถช่วยลดข้อจำกัดด้านบุคลากรและทรัพยากร ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งพัฒนาการจัดประสบการณ์และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้อย่างเป็นรูปธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2555)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย และเสนอแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานปฐมวัย ต่อครูในการจัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการเด็กอย่างมีคุณภาพ และต่อเด็กปฐมวัยในการได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างรอบด้าน ภายใต้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เหมาะสม และเอื้อต่อการเติบโตอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีวิธีดำเนินงานวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เสนอแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1,200 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็น 2 ชั้นภูมิ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิให้ได้จำนวนตามสัดส่วนของประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน รวมทั้งสิ้น 291 คน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 10 รูป/คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา 2 รูป 2) ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษา 4 คน และ 3)

ผู้รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา 4 คน รวมทั้งสิ้น 10 รูป/คน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับเสนอแนวทางการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและหลักสังคหวัตถุ 4 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย 2) ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ 3) ด้านการจัดประสบการณ์ 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 5) ด้านการประเมินพัฒนาการ โดยในผลการวิจัยมีการรายงานผลครอบคลุมทั้ง 5 ด้านดังกล่าว การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดำเนินการโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.548–0.761 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.970 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ มาใช้เป็นแนวคำถามเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ดำเนินการโดยเสนอแบบสัมภาษณ์ต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมของประเด็นคำถาม ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 291 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ จึงนำแบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูป/คน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจัดส่งแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมายไว้ โดยมีการจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพประกอบการสัมภาษณ์หลังได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน ถอดความ จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสังเคราะห์แนวทางการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ และวิเคราะห์สภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ พร้อมทั้งจัดลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน เพื่อนำไปกำหนดประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์ในระยะที่ 2 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 4.51–5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.51–4.50 หมายถึง มาก 2.51–3.50 หมายถึง ปานกลาง 1.51–2.50 หมายถึง น้อย และ 1.00–1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อเสนอแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการบริหารการศึกษาปฐมวัย 5 ด้าน เชื่อมโยงกับหลักสังคหวัตถุ 4 และสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวนผู้ให้ข้อมูล 291 คน แสดงผลการวิจัยดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวม

(n=291)

ที่	ผลการวิเคราะห์รายด้านทั้ง 5 ด้าน	ระดับสภาพการดำเนินงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	4.52	0.58	มากที่สุด	5
2	ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์	4.58	0.55	มากที่สุด	4
3	ด้านการจัดประสบการณ์	4.64	0.52	มากที่สุด	2
4	ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้	4.61	0.53	มากที่สุด	3
5	ด้านการประเมินพัฒนาการ	4.68	0.50	มากที่สุด	1
โดยภาพรวม		**4.61**	**0.54**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินพัฒนาการ ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการจัดประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.52) ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.53) และด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.58)

ผลดังกล่าวสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการประเมินพัฒนาการ ซึ่งอาจแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการติดตามและนำผลการประเมินไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก อย่างไรก็ตาม การที่ผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะของแบบสอบถามที่เป็นการประเมินตามความคิดเห็นของผู้ตอบ จึงควรพิจารณาควบคู่กับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ลึกซึ้งและรอบด้าน

มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ในตารางนี้เป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นสำคัญ

2. ผลการเสนอแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4

ผลการเสนอแนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า สถานศึกษาควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การช่วยเหลือเกื้อกูล และความเสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยมีแนวทางสำคัญ คือ **ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย** ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปฐมวัยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับพัฒนาการและความต้องการจำเป็นของเด็ก ทั้งนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สนับสนุนว่า ผู้บริหารควรใช้หลักทานโดยการให้โอกาส ให้ความรู้ และสนับสนุนทรัพยากรแก่ครู ใช้หลักปิยวาจาในการรับฟังความคิดเห็น ใช้หลักอัตถจริยาในการอำนวยความสะดวกและนำข้อมูลของครูไปใช้ประโยชน์จริง และใช้หลักสมานัตตตาโดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคและต่อเนื่อง **ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์** ผู้บริหารควรตรวจสอบ ให้คำแนะนำ นิเทศ และติดตามการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ของครูอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักทานในการสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ ใช้หลักปิยวาจาในการให้ข้อเสนอแนะอย่างสุภาพและสร้างสรรค์ ใช้หลักอัตถจริยาในการช่วยเหลือและร่วมแก้ไขปัญหา และใช้หลักสมานัตตตาในการนิเทศติดตามครูอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใช้คำพูดที่ให้กำลังใจ ช่วยจัดระบบการทำงาน และปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อให้การพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น **ด้านการจัดประสบการณ์** ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ และพัฒนาการของเด็ก โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่น การลงมือปฏิบัติจริง และประสบการณ์ตรง รวมทั้งติดตามและปรับปรุงการจัดประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สนับสนุนว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูปฐมวัยได้ประเมินผลการจัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีพื้นที่ให้ครูสะท้อนผลการจัดกิจกรรม และจัดสรรเวลาให้ครูได้ทบทวนผลการจัดประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็กมากขึ้น **ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้** ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ให้มีความปลอดภัย เหมาะสม น่าสนใจ และเอื้อต่อการ

เรียนรู้ของเด็กปฐมวัย พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สนับสนุนว่า ผู้บริหารควรช่วยประสานงานและแก้ไขปัญหา เช่น การซ่อมแซมพื้นที่ที่ไม่ปลอดภัย การจัดหาสื่อทดแทน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รวมทั้งดูแลสภาพแวดล้อมของทุกห้องเรียนอย่างเท่าเทียม โดยพิจารณาจากความจำเป็นและความเหมาะสมกับเด็กเป็นหลัก **ด้านการประเมินพัฒนาการ** ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินพัฒนาการของเด็กมาใช้ในการวางแผนพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคล ปรับปรุงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สนับสนุนว่า ผู้บริหารควรผลักดันให้ผลการประเมินพัฒนาการถูกนำไปใช้จริงในระดับห้องเรียน เช่น การปรับแผน การปรับกิจกรรม การเลือกใช้สื่อ และการวางแผนดูแลเด็กเป็นรายบุคคล อีกทั้งควรบริหารการใช้ผลการประเมินด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐานในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. สภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัย**พบว่า** สภาพการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินพัฒนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด **ทั้งนี้เป็นเพราะ**สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการประเมินพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคล ขณะเดียวกันด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยแม้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงเป็นงานที่มีความซับซ้อนกว่าการดำเนินงานประจำในชั้นเรียน ผลการวิจัยนี้**สอดคล้องกับ** สุกัญญา แสงสนธิ์ (2560) ที่พบว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยด้านการประเมินพัฒนาการมีการดำเนินงานสูงสุด และด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและความสอดคล้องของหลักสูตรกับบริบทของสถานศึกษา **สอดคล้องกับ** นิภาพร ชัยวัฒน์ (2562) ที่พบว่า การพัฒนาการศึกษาปฐมวัยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนาครูให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้

ในการจัดประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยัง**สอดคล้องกับ** OECD (2015) ที่เสนอว่า คุณภาพการศึกษาปฐมวัยควรพิจารณาจากการจัดประสบการณ์ สภาพแวดล้อม การติดตามพัฒนาการ และการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัย**พบว่า** แนวทางการจัดการบริหารศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรนำหลักทานปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาการ โดยมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสนับสนุนทรัพยากร การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการปฏิบัติต่อครู เด็ก ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค **ทั้งนี้เป็นเพราะ**การบริหารการศึกษาปฐมวัยเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หลักสังคหวัตถุ 4 จึงสามารถนำมาใช้เป็นกลไกในการบริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ หลักทานช่วยให้ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ และโอกาสในการพัฒนาครู หลักปิยวาจาช่วยให้การนิเทศ การให้คำแนะนำ และการสื่อสารกับครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ หลักอัตถจริยาช่วยให้ผู้บริหารมีบทบาทในการช่วยเหลือ แก้ปัญหา และร่วมพัฒนางานกับครู ส่วนหลักสมานัตตตาช่วยให้การบริหารเป็นธรรม ทั่วถึง และต่อเนื่อง ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและทรัพยากร ผลการวิจัยนี้**สอดคล้องกับ** อารยา เครือคำ (2560) ที่พบว่า การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการจัดการศึกษาปฐมวัยช่วยส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านอารมณ์ จิตใจ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เกื้อกูลต่อเด็ก **สอดคล้องกับ** Siraj-Blatchford และ Manni (2007) ที่พบว่า ภาวะผู้นำในสถานศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การติดตามประเมินผล และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยัง**สอดคล้องกับ** Epstein และคณะ (2018) ที่อธิบายว่า ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดรับกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่เน้นการเกื้อกูล การสื่อสารที่ดี การช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค ดังนั้น การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงการบริหารงานวิชาการ บุคลากร ทรัพยากร และความร่วมมือของชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาปฐมวัยมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารงานปฐมวัยในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาการ

จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีสภาพการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินพัฒนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการติดตามและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาเด็ก ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรยังเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เมื่อนำผลการวิจัยมาสังเคราะห์ พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ทาน ใช้ในการสนับสนุนทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และโอกาสในการพัฒนาครูและเด็ก ปิยวาจา ใช้ในการสื่อสาร นิเทศ และให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ อัตถจริยา ใช้ในการช่วยเหลือ ร่วมแก้ปัญหา และพัฒนางานปฐมวัยร่วมกัน และสมานัตตตา ใช้ในการบริหารงานด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และต่อเนื่อง



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย คือ การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เข้ากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาการ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยมีคุณธรรม มีส่วนร่วม เป็นระบบ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้านและยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า สภาพการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินพัฒนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการติดตาม ประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและพัฒนาการของเด็กมากยิ่งขึ้น แนวทางการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรดำเนินการโดยบูรณาการหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เข้ากับการบริหารงานปฐมวัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาการ เพื่อให้การบริหารมีคุณธรรม มีส่วนร่วม มีการสื่อสารที่สร้างสรรค์ มีการช่วยเหลือเกื้อกูล และเกิดความเสมอภาคในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นแผนงานหรือแนวปฏิบัติที่สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้จริง

1.2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานปฐมวัย เช่น การนิเทศด้วยปิยวาจา การสนับสนุนทรัพยากรตามหลักทาน การช่วยเหลือครูตามหลักอัตถจริยา และการบริหารอย่างเสมอภาคตามหลักสมานัตตตา

1.3 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานปฐมวัยทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดประชุมวางแผนร่วมกับครู สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็น นิเทศติดตามด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ และช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูอย่างต่อเนื่อง

2.2 สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยประจำปี โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของเด็กและท้องถิ่น เพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของเด็ก

2.3 ครูปฐมวัยควรนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคล เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสำหรับเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือ การปรับแผนการจัดประสบการณ์ และการสื่อสารผลพัฒนาการกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักพุทธธรรมอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละประเภท

3.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

นิภาพร ชัยวัฒน์. (2562). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุกัญญา แสงสนธิ์. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). คู่มือดำเนินงานประเมินพัฒนาการนักเรียนที่จบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ปีการศึกษา 2557. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. (2564). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2564. เพชรบูรณ์: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์.

อารยา เครือคำ. (2560). การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบองค์รวมตามแนวพุทธในโรงเรียนวัด. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Epstein, J. L., Sanders, M. G., Sheldon, S. B., Simon, B. S., Salinas, K. C., Jansorn, N. R., Van Voorhis, F. L., Martin, C. S., Thomas, B. G., Greenfeld, M. D., Hutchins, D. J., & Williams, K. J. (2018). School, family, and community partnerships: Your handbook for action (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press. Retrieved May 16, 2026, from https://eric.ed.gov/?id=ED586508.

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

OECD. (2015). Starting Strong IV: Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care. Paris: OECD Publishing. Retrieved May 16, 2026, from https://doi.org/10.1787/9789264233515-en.

Siraj-Blatchford, I. & Manni, L. (2007). Effective leadership in the early years sector: The ELEYS study. London: Institute of Education, University of London. Retrieved May 16, 2026, from https://eric.ed.gov/?id=ED513302.

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*

THE DEVELOPMENT OF KOREAN SPEAKING SKILLS OF GRADE 12 STUDENTS USING GAMIFICATION TECHNIQUES

ทิพากร ภารกุล[1] และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์[2]
Thipakorn Phankul[1] and Parichat Prasertsung[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
[1-2]Roi Et Rajabhat University ,Thailand
Corresponding Author's Email: Thipakorn@cba.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลีโดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน และ 2) ศึกษาแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกระบวนการสะท้อนผล โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 75 ของคะแนนเต็ม กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนจันทรุเบกษาอนุสรณ์ จำนวน 37 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชันที่มีองค์ประกอบของระบบแต้มสะสมและกระดานผู้นำ 2) แบบประเมินทักษะการพูดภาษาเกาหลี และ 3) แบบสัมภาษณ์นักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย มีดังนี้ วัตถุประสงค์ที่ 1 ด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี พบว่ากระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ทั้ง 3 วงรอบ ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการพูดภาษาเกาหลีดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยวงรอบที่ 1 ใช้กลไกการสะสมแสตมป์เพื่อสร้างแรงจูงใจ มีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 56.76 วงรอบที่ 2 ปรับปรุงกิจกรรมด้วยการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 91.89 และวงรอบที่ 3 ยกระดับสู่กระบวนการใช้เพื่อนช่วยสอนเพื่อแก้ข้อบกพร่องเฉพาะจุด มีนักเรียนผ่านเกณฑ์ครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 วัตถุประสงค์ที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผลการสัมภาษณ์นักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในแต่ละวงรอบ ได้แก่ วงรอบที่ 1 จำนวน 16 คน และวงรอบที่ 2 จำนวน 3 คน สะท้อนให้เห็นว่าเทคนิคเกมิฟิเคชันสามารถลดความวิตกกังวลและความประหม่าในการสื่อสาร สร้างบรรยากาศ

* Received 11 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 13 July 2026

การเรียนรู้ที่สนุกสนาน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองจนนักเรียนสามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้อย่างเป็นธรรมชาติ

คำสำคัญ: เกมิฟิเคชัน,ทักษะการพูดภาษาเกาหลี,การวิจัยเชิงปฏิบัติการ,เพื่อนช่วยเพื่อน, แรงจูงใจในการเรียนรู้

Abstract

This action research aimed to 1) develop Korean-speaking skills through gamification techniques, and 2) examine students' learning motivation through a reflective process. A mastery criterion of 75% of the total score was established. The target group consisted of 37 Grade 12 students enrolled in the second semester of the 2025 academic year at Chantarubeksaanusorn School, selected through purposive sampling. The research instruments comprised: 1) lesson plans incorporating gamification techniques with stamp accumulation and leaderboard mechanisms, 2) a Korean-speaking skill assessment form, and 3) a student interview form. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings were as follows. Regarding Objective 1, the three cycles of the action research process (PAOR) resulted in continuous improvement in students' Korean-speaking skills. In Cycle 1, a stamp accumulation mechanism was employed to foster motivation, and 56.76% of students met the criterion. In Cycle 2, activities were enhanced through peer-assisted learning, raising the pass rate to 91.89%. In Cycle 3, the intervention was elevated to a peer coaching process targeting specific individual weaknesses, and all students met the criterion, with the pass rate reaching 100%. Regarding Objective 2, interview data collected from students who had not met the criterion in each cycle—16 students in Cycle 1 and 3 students in Cycle 2—reflected that gamification techniques effectively reduced communication anxiety and apprehension, fostered an enjoyable learning atmosphere, and enhanced students' self-confidence to the point where they were able to communicate in Korean naturally.

Keywords: Gamification, Korean-Speaking Skills, Action Research, Peer-Assisted Learning, Learning Motivation

บทนำ

ภาษาเกาหลีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว สื่อบันเทิง และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในบริบทของโลกยุคดิจิทัลที่สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มสตรีมมิง เช่น YouTube และ Netflix มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่กระแสความนิยมวัฒนธรรมเกาหลี (Korean Wave: Hallyu) ปรากฏการณ์นี้ส่งผลโดยตรงต่อกลุ่มเยาวชนไทยที่หันมาสนใจศึกษาภาษาเกาหลีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงองค์ความรู้และสร้างโอกาสทางอาชีพในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่บรรจุวิชาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศที่สองในระดับมัธยมศึกษา (กิตยาพร คัมภีระ, 2564; สมาคมไทยคุรุสัมพันธ์, 2567)

อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาเกาหลีเพื่อการสื่อสารของผู้วิจัย ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจันทรุเบกษาอนุสรณ์ พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาสำคัญด้านทักษะการพูด ซึ่งสะท้อนผ่านผลการสังเกตพฤติกรรมอย่างเป็นระบบในระยะก่อนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยพบข้อมูลเชิงประจักษ์ว่านักเรียนมีปัญหาด้านการออกเสียงที่ไม่ถูกต้องตามหลักภาษา มีลักษณะการพูดตะกุกตะกัก ไม่ต่อเนื่อง มีการเว้นวรรคในขณะพูดผิดพลาด และขาดความเชื่อมั่นในตนเองอย่างเห็นได้ชัด โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมการตื่นเต้นและประหม่าเมื่อต้องพูดหน้าชั้นเรียน การก้มหน้าหลบสายตา และที่สำคัญคือไม่สามารถแสดงท่าทางประกอบให้สอดคล้องกับบทบาทที่ได้รับ ส่งผลให้ปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารไม่สมบูรณ์และขาดความเป็นธรรมชาติสาเหตุของปัญหาดังกล่าวเกิดจากความซับซ้อนของไวยากรณ์ภาษาเกาหลีที่มีตัวชี้ทางไวยากรณ์ (Particles) ซึ่งแตกต่างจากภาษาไทย อีกทั้งยังมีกฎการออกเสียงที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน ประกอบกับการขาดโอกาสในการฝึกฝนในสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเกิดความกังวลต่อข้อผิดพลาด

ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่าแนวคิด เกมิฟิเคชัน (Gamification) เป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการทลายกำแพงความกลัวนี้ เนื่องจากเป็นการนำกลไกของเกมมาปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (Kapp, 2012) ในเชิงจิตวิทยาการเรียนรู้ องค์ประกอบของเกมิฟิเคชัน เช่น ระบบแต้มสะสมแสตมป์ และรางวัล ทำหน้าที่เป็นตัวเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement) ที่ให้ข้อมูลป้อนกลับทันที ช่วยลดระดับความวิตกกังวล (Affective Filter) ในขณะที่ตารางอันดับ (Leaderboard) จะช่วยเปลี่ยนบรรยากาศการเรียนที่ตึงเครียดให้กลายเป็นความท้าทายที่สนุกสนาน ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าที่จะทดลองใช้ภาษาและก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองผ่านกลไกการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Su (2016) และ Hamari et al. (2014) ที่ระบุว่าองค์ประกอบเกม

สามารถเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในทักษะการพูดที่ต้องการสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายเพื่อลดความประหม่า

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลีโดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อยกระดับความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว และความมั่นใจในการสื่อสาร ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาเกาหลีให้มีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาทักษะการพูดในบริบทของภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ผ่านกระบวนการสะท้อนผล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ผู้วิจัยดำเนินการตามวงจรการวิจัยของ Kemmis และ McTaggart (1988) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) ได้แก่ ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกต (Observe) และขั้นสะท้อนผล (Reflect) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนจันทรุเบกษาอนุสรณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1 ห้องเรียน รวม 37 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือเป็นห้องเรียนที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน และเป็นกลุ่มนักเรียนที่ประสบปัญหาด้านทักษะการพูดภาษาเกาหลีจากการสำรวจสภาพปัญหาเบื้องต้นในด้านการออกเสียง รวมถึงการขาดแรงจูงใจในการเรียน สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ นักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในแต่ละวงรอบปฏิบัติการ ได้แก่ วงรอบที่ 1 จำนวน 16 คน และวงรอบที่ 2 จำนวน 3 คน โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงแผนในวงรอบถัดไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือประกอบด้วย

1.แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน จำนวน 9 แผน รวม 9 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 วงรอบปฏิบัติการ โดยมีการบูรณาการกลไกเกม (Game Mechanics) ที่เน้นการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ในแต่ละวงรอบดังนี้

วงรอบที่ 1 (การออกคำสั่ง) เน้นกลไกระบบสะสมแสตมป์รายบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจเบื้องต้นและการมีส่วนร่วม

วงรอบที่ 2 (การบอกกิจวัตรประจำวัน) เพิ่มการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer-Assisted Missions) เพื่อลดความวิตกกังวลในการสื่อสารผ่านการช่วยเหลือจากเพื่อนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

วงรอบที่ 3 (การกล่าวถึงอนาคต) เพิ่มการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) เพื่อแก้ปัญหารายบุคคลให้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2. แบบประเมินทักษะการพูดภาษาเกาหลี

ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubic Score ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การออกเสียง ความคล่องแคล่ว ความถูกต้องของรูปประโยค ท่าทางประกอบ และความมั่นใจ

3. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวทางการพัฒนาในแต่ละวงรอบ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1.นำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล 1 ท่าน ด้านวิชาการภาษาเกาหลี 2 ท่าน และด้านหลักสูตรและการสอน 2 ท่าน

2.วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าแบบประเมินทักษะการพูดและแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงถ้อยคำที่อาจมีความกำกวมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

3.ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.72, S.D. = 0.43)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการ PAOR ในแต่ละวงรอบ โดยมีการบันทึกหลังการสอนและการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลมาสะท้อนผล (Reflect) และปรับปรุงแผนในวงรอบถัดไป โดยมีการรวบรวมข้อมูลและหารวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์คะแนนทักษะการพูดโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านร้อยละ 75

2.ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกหลังสอนและแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาทักษะการพูดที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียน

ผลการวิจัย

จากการพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 37 คน มีทักษะการพูดภาษาเกาหลีที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 คิดเป็นร้อยละ 100 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 วงรอบปฏิบัติการ โดยมีผลการวิจัยปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วงรอบปฏิบัติการที่ 1-3

วงรอบปฏิบัติการที่ 1-3	จำนวนนักเรียน	ผ่านเกณฑ์	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์
1	37	21	13.16	4.73	56.76
2	37	34	15.76	2.21	91.89
3	37	37	17.32	2.14	100

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 37 คน โดยแบ่งกระบวนการทำงานออกเป็น 3 วงรอบปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาทักษะอย่างเป็นขั้นตอน

วงรอบที่ 1 ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการนำเทคนิคเกมิฟิเคชัน (Gamification) ในรูปแบบของการ สะสมแสตมป์รายบุคคล มาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน เพิ่มความสนุกสนาน ผลปรากฏว่ามีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 จำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.76 โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 13.16 คะแนน อย่างไรก็ตาม พบว่านักเรียนอีก 16 คนยังมีปัญหาสำคัญคือขาดความมั่นใจ ไม่กล้าพูดหน้าชั้นเรียน และจดจำโครงสร้างประโยคไม่ได้ ทำให้พูดตะกุกตะกักเว้นวรรคในการพูดผิดหลักภาษาเกาหลี ส่งผลให้การสื่อสารขาดความสมบูรณ์

วงรอบที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแผนโดยนำการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assisted Learning) เข้ามาผสมผสานกับเกมิฟิเคชัน เพื่อลดความตื่นตระหนกและช่วยให้มีคน

คอยแนะนำการออกเสียงอย่างใกล้ชิดโดยให้นักเรียนที่ผ่านเกณฑ์คอยให้คำแนะนำนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ส่งผลให้ผลการประเมินดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยมีนักเรียนผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้นเป็น 34 คน (ร้อยละ 91.89) และคะแนนเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นเป็น 15.76 คะแนน อย่างไรก็ตามท้ายวงรอบปฏิบัติการที่ 2 พบว่ามีนักเรียน 3 คน ที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์

วงรอบที่ 3 ซึ่งเป็นวงรอบสุดท้าย ผู้วิจัยได้นำผลการบันทึกหลังแผนการเรียนรู้และการสัมภาษณ์นักเรียนมาปรับเพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยนำการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน Peer Coaching โดยการให้เพื่อนช่วยฝึกซ้อมในจุดบกพร่องเฉพาะบุคคลของนักเรียน 3 คน ผ่านกระบวนการฝึกที่เข้มข้น 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกออกเสียงแบบ "ฟัง-เลียนแบบ-แก้ไขทันที การฝึกพูดในสถานการณ์จำลองเพื่อความคล่องแคล่ว และการเรียบเรียงประโยคตามไวยากรณ์ที่ถูกต้อง ผลสรุปสุดท้ายพบว่า นักเรียนทั้ง 37 คนสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินได้ครบทั้งหมด (ร้อยละ 100) โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงถึง 17.32 คะแนน

การสะท้อนผลและแนวทางการแก้ไข การพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วงรอบปฏิบัติการที่ 1-3

วงรอบปฏิบัติการที่ 1 ผู้วิจัยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจผ่านเทคนิคเกมิฟิเคชัน ซึ่งช่วยให้บรรยากาศในชั้นเรียนสนุกสนานและนักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตามจากผลการบันทึกหลังการแผนการเรียนรู้และผลการสัมภาษณ์พบว่านักเรียนร้อยละ 43.24 ยังไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีความกังวลในการพูดหน้าชั้นเรียน และใช้ไวยากรณ์ผิด ส่งผลให้การสื่อสารไม่สมบูรณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นข้อบกพร่องว่า การออกแบบกิจกรรมในรอบแรกเน้นไปที่กลไกของเกมและการคุมกติกามากเกินไป จนอาจมองข้ามความพร้อมทางจิตวิทยาของนักเรียนกลุ่มอ่อน และการบริหารจัดการเวลาในการฝึกซ้อมพูดก่อนประเมินจริงยังไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหา พูดตะกุกตะกักเว้นวรรคผิดหลักภาษาเกาหลี และขาดความมั่นใจ จากผลการสัมภาษณ์นักเรียนที่ระบุว่าต้องการพื้นที่ฝึกซ้อมกับเพื่อนเพื่อลดความกดดัน ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลนี้มาเชื่อมโยงสู่ แนวทางแก้ไขในวงรอบที่ 2

วงรอบปฏิบัติการที่ 2 ผู้วิจัยได้ปรับจากการใช้เทคนิคเกมิฟิเคชันที่เน้นการสะสมแสตมป์รายบุคคลมาเป็นการบูรณาการกับการเรียนรู้แบบ "เพื่อนช่วยเพื่อน" (Peer Assisted Learning) เพื่อสร้างเขตปลอดภัย (Safe Zone) ในการให้เพื่อนที่ผ่านเกณฑ์คอยให้คำแนะนำการออกเสียง ไวยากรณ์ การแสดงท่าทางต่าง ๆ ให้กับนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ผลลัพธ์คือความตึงเครียดลดลง นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น การออกสียงดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้ผ่านเกณฑ์ถึงร้อยละ 91.89 แต่ในขณะเดียวกันด้านการจัดการ ผู้วิจัยพบอุปสรรคด้านการกำกับดูแลกลุ่มย่อยไม่ทั่วถึง ทำให้บางกลุ่มเพื่อนยังให้คำแนะนำไม่ครบถ้วนและไม่ตรงจุดที่บกพร่องได้ ส่งผลให้นักเรียนอีก 3 คนยังไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทั้ง 3 คน มีปัญหาเฉพาะจุด

วงรอบปฏิบัติการที่ 3 ผู้วิจัยจึงยกระดับกลยุทธ์สู่การเรียนรู้แบบ เพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) โดยมุ่งเน้นการแก้ไขจุดบกพร่องรายบุคคลเชิงลึก ผ่านกระบวนการ "ฟัง-เลียนแบบ-แก้ไขทันที" ในรอบนี้ผู้วิจัยได้ปรับบทบาทตนเอง จากผู้คุมเกมมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่คอยให้ข้อมูลสะท้อนกลับ อย่างใกล้ชิดร่วมกับเพื่อนช่วยสอน เพื่อควบคุมความถูกต้องของภาษาให้แม่นยำขึ้น การปรับแนวทางที่สอดคล้องกับปัญหาจริงนี้ทำให้นักเรียนทั้ง 3 คนลดความวิตกกังวลและเปิดรับการพัฒนาได้เต็มที่ ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ร้อยละ 100 สามารถพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลีจนผ่านเกณฑ์ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างเป็นลำดับขั้น

อภิปรายผล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 วงรอบปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1988) โดยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการพูดภาษาเกาหลีดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 วงรอบ โดยผ่านกระบวนการ PAOR ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นการวางแผน (Plan) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการประเมินทักษะการพูดและผลการสัมภาษณ์จากวงรอบที่ผ่านมามาวิเคราะห์เพื่อระบุปัญหาเชิงลึก พบว่านักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประสบปัญหาสำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ที่ไม่เข้าใจโครงสร้างไวยากรณ์อย่างแท้จริง และด้านจิตวิทยาที่ขาดความมั่นใจและมีความวิตกกังวลสูงเมื่อต้องพูดหน้าชั้นเรียน ผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมโดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชันร่วมกับการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกฝนรายบุคคลและการให้ข้อมูลย้อนกลับทันที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชัญญา เยื้องกลาง (2562) ที่เน้นว่าการใช้ข้อมูลป้อนกลับและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทักษะผู้เรียน

ขั้นการปฏิบัติ (Act) ผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคเกมิฟิเคชันเพื่อสร้างแรงจูงใจภายนอกผ่านการสะสมแสตมป์ ซึ่งทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและอยากพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบข้อสังเกตสำคัญว่าเกมิฟิเคชันทำหน้าที่เป็นเพียงตัวกระตุ้นแรงจูงใจ แต่ไม่สามารถถ่ายทอดความเข้าใจทางภาษาได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่มีพื้นฐานอ่อน ผู้วิจัยจึงนำการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) มาเติมเต็มเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว ทำให้นักเรียนได้ฝึกใช้ภาษาในสถานการณ์จริงและลดความประหม่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barata et al. (2013), Dominguez et al. (2013) และ Darfilal

(2015) ที่พบว่าเกมิฟิเคชันช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นการสังเกต (Observe) ผลการปฏิบัติการในวงรอบที่ 3 พบว่านักเรียนร้อยละ 100 สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินที่ระดับร้อยละ 75 ได้สำเร็จ โดยคะแนนเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลดลง สะท้อนถึงพัฒนาการที่มั่นคง จากการสังเกตพฤติกรรมพบว่านักเรียนมีความกล้าแสดงออกและสื่อสารได้คล่องแคล่วขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลมาจากการที่นักเรียนได้รับ "แรงเสริม" จากเกมควบคู่กับการได้รับ "คำแนะนำ" ที่ตรงจุดจากเพื่อนแบบรายบุคคล ทำให้พฤติกรรมการพูดมีความต่อเนื่องและลดอาการหยุดชะงักระหว่างการสื่อสารได้อย่างชัดเจน

ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) พบว่าการบูรณาการเทคนิคเกมิฟิเคชันร่วมกับการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอนสามารถลดความวิตกกังวลในการใช้ภาษาและส่งเสริมแรงจูงใจได้อย่างยั่งยืน ประเด็นสำคัญที่ค้นพบคือ เพียงการใช้รางวัลจากเกมในระยะแรกอาจมีข้อจำกัดในการรักษาความมุ่งมั่นหากนักเรียนยังไม่เข้าใจเนื้อหา แต่เมื่อเสริมด้วยการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) กลับกลายเป็นกลไกที่ลงตัวในการพัฒนาทักษะการพูด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร สมจิตต (2566) และ พรยมล ฉิมพานิชย์ (2565) ที่พบว่าการออกแบบกิจกรรมเกมิฟิเคชันสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการพูดให้สูงกว่าเกณฑ์ และสอดคล้องกับ Francisco (2015) ที่ชี้ว่าเทคนิคนี้ช่วยสร้างประสบการณ์เชิงบวกและเสริมความมั่นใจในการใช้ภาษาของผู้เรียน

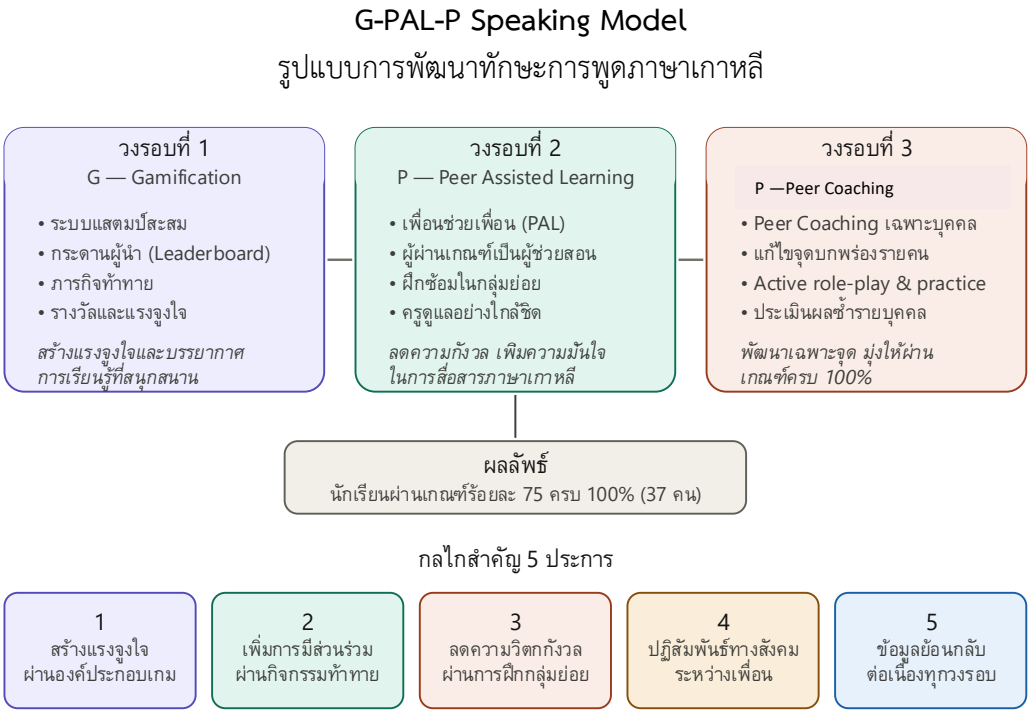
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ผ่านกระบวนการสะท้อนผล

ผลการสัมภาษณ์นักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในแต่ละวงรอบ ได้แก่ วงรอบที่ 1 จำนวน 16 คน และวงรอบที่ 2 จำนวน 3 คน พบว่าแรงจูงใจของนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในแต่ละวงรอบ โดยนักเรียนรายงานว่าเทคนิคเกมิฟิเคชันช่วยลดความวิตกกังวลและความประหม่าในการสื่อสารภาษาเกาหลี ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ผ่อนคลายและนักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น องค์ประกอบของเกม เช่น ระบบสะสมแสตมป์และกระดานผู้นำ สร้างความท้าทายและแรงเสริมเชิงบวกให้นักเรียนอยากฝึกซ้อมพูดอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) ในวงรอบสุดท้ายช่วยให้นักเรียนได้รับการแก้ไขจุดบกพร่องเฉพาะจุดได้ทันที ทำให้เห็นพัฒนาการที่ชัดเจนและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Su (2016) และ Hamari et al. (2014) ที่พบว่าองค์ประกอบเกมสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น พัฒนาการที่เป็นลำดับขั้นในงานวิจัยนี้เกิดจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาจริงในชั้นเรียนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยมีเทคนิค

เกมิฟิเคชันเป็นตัวขับเคลื่อนแรงจูงใจ และมีการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะทางภาษา ทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับรายบุคคลและภาพรวม

องค์ความรู้ใหม่



อ้างอิงทฤษฎี: Kapp (2012), Hamari et al. (2014), Su (2016), Francisco (2015)
(ทิพากร ภารกุล และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์, 2569)

จากการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ "G-PAL-P Speaking Model" ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลีที่มีความต่อเนื่องเชิงกระบวนการผ่านวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 วงรอบ ดังนี้ วงรอบที่ 1 (G-Gamification) ใช้เกมิฟิเคชันเป็นหลัก ได้แก่ ระบบแสตมป์สะสม กระดานผู้นำ ภารกิจ และรางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน วงรอบที่ 2 (PAL-Peer Assisted Learning) เพิ่มการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยให้นักเรียนที่ผ่านเกณฑ์เป็นผู้ช่วยฝึกซ้อมและแนะนำเพื่อนที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ และวงรอบที่ 3 (P-Peer Coaching) พัฒนาจากการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนสู่การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน โดยเน้นแก้ไขจุดบกพร่องเป็นรายบุคคลเพื่อการแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดโมเดลนี้มีกลไกสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจผ่านองค์ประกอบเกม 2) การ

เพิ่มการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมท้าทาย 3) การลดความวิตกกังวลผ่านการฝึกกลุ่มย่อย 4) การใช้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อน และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องในแต่ละวงรอบ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการพูดภาษาเกาหลี โดยใช้เทคนิคเกมิฟิเคชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจันทรุเบกษาอนุสรณ์ ผ่านนวัตกรรม G-PAL-P Speaking Model สามารถสรุปผลได้ดังนี้

พัฒนาการของทักษะการพูดภาษาเกาหลี ผลการใช้นวัตกรรม G-PAL-P Speaking Model ผ่านวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ทั้ง 3 วงรอบ พบว่านักเรียนมีทักษะการพูดพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในวงรอบที่ 1 มีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 56.76 วงรอบที่ 2 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 91.89 และในวงรอบที่ 3 นักเรียนทุกคน (37 คน) ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 75 คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงถึง 17.32 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน

แรงจูงใจในการเรียนรู้ ผลการศึกษาแรงจูงใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ G-PAL-P Speaking Model ผ่านกระบวนการสะท้อนผล พบว่านักเรียนมีความกระตือรือร้นและมั่นใจในการสื่อสารเพิ่มขึ้น โดยสามารถเรียงลำดับประเด็นที่นักเรียนให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทคนิคเกมิฟิเคชันช่วยลดความวิตกกังวลและความประหม่าในการสื่อสารภาษาเกาหลี ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ผ่อนคลายและนักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น

ลำดับที่ 2 องค์ประกอบของเกม (Gamification) เช่น ระบบสะสมแสตมป์และกระดานผู้นำ สร้างความท้าทายและแรงเสริมเชิงบวกให้นักเรียนอยากฝึกซ้อมพูดอย่างต่อเนื่อ

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน (Peer Coaching) ในวงรอบสุดท้าย ช่วยให้นักเรียนได้รับการแก้ไขจุดบกพร่องเฉพาะจุดได้ทันที ทำให้เห็นพัฒนาการที่ชัดเจนและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบ G-PAL-P Speaking Model ไปปรับใช้กับการสอนภาษาต่างประเทศอื่นได้ โดยออกแบบกลไกเกมให้เหมาะกับบริบทของผู้เรียน และควรระมัดระวังไม่ให้การแข่งขันสูงเกินไปจนส่งผลเสียต่อนักเรียนที่มีพื้นฐานอ่อน

2. โรงเรียนควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเกมิฟิเคชันร่วมกับการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยสอน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกและลดความวิตกกังวลของผู้เรียนในทักษะการพูด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคงทนของทักษะการพูดภาษาเกาหลี (Retention) หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน 1–3 เดือน เพื่อตรวจสอบว่าเกมิฟิเคชันส่งผลต่อความจำระยะยาวหรือไม่

2. ควรขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมนักเรียนต่างระดับชั้นหรือโรงเรียนที่มีบริบทต่างกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

3. ควรเปรียบเทียบประสิทธิผลของ G-PAL-P Model กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่น เช่น Blended Learning หรือ Project-Based Learning

เอกสารอ้างอิง

กิตยาพร คัมภีระ. (2564). การพัฒนาความสามารถด้านการพูดและความมั่นใจในการใช้ภาษาเกาหลีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร. ในวิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

พรยมล ฉิมพานิชย์. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบผสมผสานตามแนวคิดเกมมิฟิเคชันเพื่อส่งเสริมทักษะการพูดและความเข้าใจวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ใน สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุชัญญา เยื้องกลาง. (2562). การพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้เกมิฟิเคชันเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์สู่ชีวิตจริงระดับประถมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาพร สมจิตต. (2566). การใช้เกมิฟิเคชันเพื่อพัฒนาทักษะการพูดและแรงจูงใจในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ใน การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Barata, G., et al. (2013). Engaging Engineering Students with Gamification. In Proceedings of the 5th International Conference on Games and Virtual Worlds for Serious Applications (VS-GAMES). Poole: Bournemouth University. 1-8.

Darfilal, I. (2015). The Role of Role Play in Improving Students' Speaking Skill. In Master's Thesis. M.A. (English Studies). Biskra University.

Domínguez, A., et al. (2013). Gamifying Learning Experiences: Practical Implications and Outcomes. Computers & Education, 63(0), 380-392.

Francisco, J. F. F. (2015). Gamification in Education: A Systematic Mapping Study. In Master's Thesis. M.A. (Information Systems). University of Coimbra.

Hamari, J., et al. (2014). Does Gamification Work? – A Literature Review of Empirical Studies on Gamification. In Proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii: IEEE. 3025-3034.

Kapp, K. M. (2012). The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education. San Francisco: Pfeiffer.

Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). The Action Research Planner. Victoria: Deakin University.

Su, C.-H. (2016). The Effects of Students' Motivation, Cognitive Load and Learning Anxiety in Gamified Learning. Computers & Education, 103, 45-61.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*

A STUDY OF ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO IDDHIPÀDA 4 UNDER THE OFFICE OF THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

พิมพ์พิสุทธิ์ มูลรอด[1] และ ธานี เกสทอง[2]
Phimphisut Munrod[1] and Thanee Gesthong[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[1-2]Mahachulalongkornrajavidyalaya University ,Thailand
Corresponding Author's Email: pim0872065348@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา การผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Education) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความ เชื่อมั่นอยู่ที่ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (T-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.87, S.D. = 0.15) และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 2) การเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะ

* Received 5 May 2026; Revised 18 May 2026; Accepted 13 July 2026

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, อิทธิบาท 4

Abstract

This research article aimed to: 1) study the academic leadership of school administrators based on the Four Iddhipada principles under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2; and 2) compare the academic leadership of school administrators based on the Four Iddhipada principles as classified by gender, age, educational level, training in educational leadership, and work experience.This study employed a survey research design. The sample group consisted of 297 teachers under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025, determined by using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire on the academic leadership of school administrators based on the Four Iddhipada principles, with a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation

The research findings revealed that: 1) the academic leadership of school administrators based on the Four Iddhipada principles was, overall, at the highest ($\bar{X}$= 4.87, S.D. = 0.15), and all aspects were also at the highest level. When considering each aspect individually, instructional supervision was found to have the highest mean score, followed by vision and mission, learning atmosphere development, while curriculum and instructional management had the lowest mean score. 2) The comparison revealed that teachers with different gender, age, educational level, work experience, and participation in educational leadership training had different opinions toward the academic leadership of school administrators based on the Four Iddhipada principles under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Iddhipada Principles

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม วิถีชีวิต และโครงสร้างทางสังคม ส่งผลให้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความท้าทายและการแข่งขันในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สังคม และวัฒนธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาแก่เด็กทุกคนเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนจนถึงภาคบังคับ โดยมุ่งเน้นคุณภาพและความเสมอภาค พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเด็กเล็กอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมถึงการส่งเสริมวินัยและการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย นอกจากนี้ รัฐยังมีบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกำกับดูแลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยต้องมีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงกลไกการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, น. 14)

ในบริบทปัจจุบันที่การจัดการศึกษาต้องเผชิญกับการแข่งขันในระดับนานาชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพและศักยภาพของสถานศึกษาให้ทัดเทียมนานาประเทศ โดยต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้าใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม คือการที่ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและชัดเจน (กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2564, น. 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีจำนวน 141 โรงเรียน บุคลากร 1759 คน ครอบคลุม 5 อำเภอ จากรายงานปีงบประมาณ 2567 พบว่า ทุกโรงเรียนจัดทำและนำส่ง SAR ผ่านระบบ E-SAR OBEC ครบถ้วน อย่างไรก็ตาม ระบบประกันคุณภาพภายในของบางแห่งยังขาดการบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริง และเอกสารบางส่วนไม่สอดคล้องกับบริบท ส่งผลให้ข้อมูลไม่ถูกนำไปใช้พัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปประกอบการกำหนดนโยบาย ให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Education) ดังต่อไปนี้

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,253 คน จาก 141 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการผ่านการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน และ 4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 โดยกำหนดองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนากรอบแนวคิดและแบบสอบถาม

3.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 โดยกำหนดองค์ประกอบ 4 ด้าน และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน **3** คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาให้มีความถูกต้องและชัดเจน จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (**IOC**) ของแต่ละข้อคำถาม และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า **IOC** ตั้งแต่ **0.50** ขึ้นไป

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกัน

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการผ่านการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามเพศ และการผ่านการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

5.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาวิเคราะห์สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์มี 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย มีการใช้สถิติที่เหมาะสมและนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านความสมเหตุสมผลของข้อมูลเชิงสถิติ โดยเฉพาะค่าเฉลี่ยที่สูงมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ต่ำผิดปกติ และค่า F ที่สูงเกินกว่าปกติในงานวิจัยทางการศึกษา จึงควรตรวจสอบความถูกต้องของการคำนวณและการบันทึกข้อมูลอีกครั้ง รวมทั้งควรเพิ่มเติมการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Test) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 **โดยภาพรวม**

(N=297)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย	4.91	0.19	มากที่สุด	2
2	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.73	0.12	มากที่สุด	4
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.94	0.14	มากที่สุด	1
4	ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.90	0.21	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	**4.87**	**0.15**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.87, S.D. = 0.15) พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{x}$= 4.94, S.D. = 0.14) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ($\bar{x}$= 4.91, S.D. = 0.19) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.90,S.D. = 0.21) และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ($\bar{x}$= 4.73, S.D. = 0.14)

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

(N=297)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท ๔		
	ค่าสถิติ	p-value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
1) เพศ	-3.45	0.00	มีนัยสำคัญทางสถิติ
2) อายุ	191.39	0.00	มีนัยสำคัญทางสถิติ
3) ระดับการศึกษา	-3.74	0.00	มีนัยสำคัญทางสถิติ
4) ประสบการณ์ในการทำงาน	136.88	0.00	มีนัยสำคัญทางสถิติ
5) การผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา	-3.45	0.00	มีนัยสำคัญทางสถิติ

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

1) การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการเข้ากับวิถีการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการสร้าง ฉันทะ หรือความรักในภารกิจการศึกษาที่ถ่ายทอดจากผู้บริหารสู่ครู ผสานกับการใช้ วิริยะ และ จิตตะ ในการจดจ่อต่อภารกิจการเรียนการสอน ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการ วิมังสา หรือการรู้จักไตร่ตรองและปรับปรุงงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้เกิดวงจรการทำงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการนิเทศการศึกษาที่มีความเข้มข้น มีกระบวนการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมที่มิใช่เพียงการตรวจสอบตามระเบียบ แต่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างมีกัลยาณมิตรและต่อเนื่อง กระบวนการนี้เองที่แปรเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาผู้บริหารให้กลายเป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ โดยมี 'คุณภาพของผู้เรียน' เป็นเป้าหมายสูงสุด ส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการในภาพรวมมิได้เป็นเพียงการทำตามหน้าที่ แต่เป็นการขับเคลื่อนองค์กรที่เน้นประสิทธิผลและการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริงสอดคล้องกับ ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยชี้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร ในด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่โดดเด่นที่สุดคือ การที่ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูในการวางระบบนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ฉัตรชัย จันทา (2563) พบว่า โดยภาพรวมด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2563) ที่พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.39, S.D. = 0.67) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สะท้อนถึงความตั้งใจและความรับผิดชอบในการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blasé และ Blasé (2002) ที่พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน รวมทั้งจัดอบรมด้านการสอน และกระตุ้นให้ครูศึกษาจากหนังสือและบทความวิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุงวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง

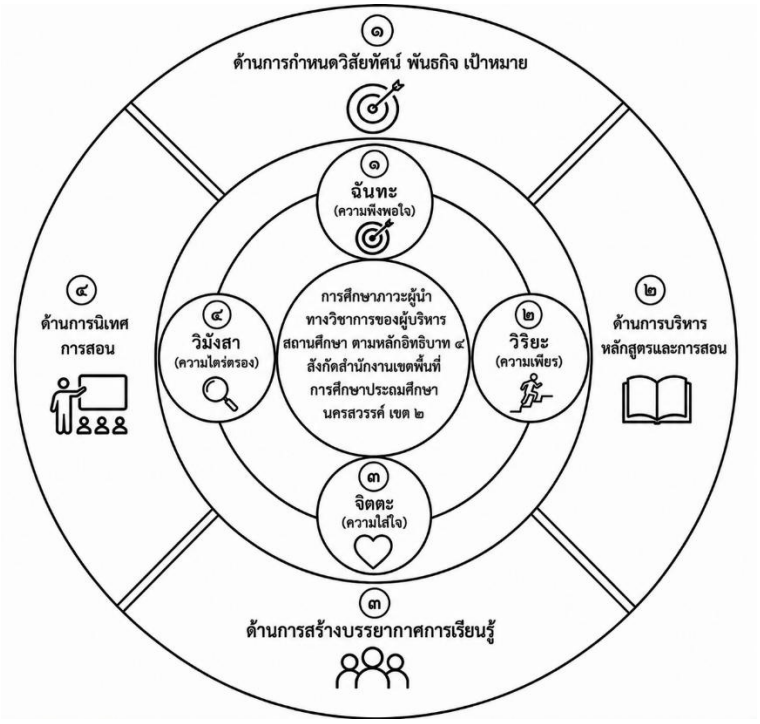
2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยพื้นฐานของครูทั้งในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา การผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในมุมมองต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า ครูที่มีช่วงวัยหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ย่อมมีกรอบแนวคิดและความคาดหวังต่อบทบาทการนำของผู้บริหารที่ไม่เหมือนกัน เช่น ครูรุ่นใหม่อาจคาดหวังการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ในขณะที่ครูอาวุโสอาจให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงระบบ นอกจากนี้ การที่ครูซึ่งผ่านการอบรมด้านผู้นำแสดงทัศนคติที่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมอย่างชัดเจนนั้น ตอกย้ำให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรคือตัวแปรต้นที่เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของครู การอบรมไม่เพียงแต่ให้ความรู้ตามทฤษฎี แต่ยังช่วยสร้าง 'แว่นตา' ในการมองพฤติกรรมบริหารที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ครูกลุ่มนี้สามารถวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารได้รอบด้านมากกว่าเพียงการมองแค่ผิวเผิน ส่งผลให้เกิดการประเมินที่มีความสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาการมากขึ้น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลวรรณ แจ้งนิล (2565) และทัศนา วรรณประภา (2560) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งสอดคล้องกับพิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2563) ที่ชี้ให้เห็นถึงการเสริมสร้างศักยภาพครูด้วยวิธีการอบรมนั้น คือตัวแปรสำคัญที่เข้าไปปรับเปลี่ยนทั้งระบบความคิดและการรับรู้ในเชิงบริหารจัดการ ผลของ

การอบรมจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ทักษะส่วนบุคคล แต่ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เชิงบูรณาการใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยแต่ละด้านสะท้อนการบริหารงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้เป็นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิผลของภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างยั่งยืน สามารถนำเสนอเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารสามารถบูรณาการหลักธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เข้ากับกระบวนการบริหารได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการตัดสินใจเชิงเหตุผล ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจ เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนิเทศการสอนที่ต่อเนื่องและเสริมพลัง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย ควรกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารโดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 อย่างเป็นรูปธรรม 2) ด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความร่วมมือของครู บุคลากร และชุมชน 3) ด้านการเรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนาครูผ่านการอบรมและ PLC 4) ด้านสภาพแวดล้อม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อ Active Learning และ 5) ด้านการบริหารจัดการ พัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักอิทธิบาท 2 ในบริบทที่หลากหลาย รวมถึงใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 .ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม .ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร .ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทัศนา วรรณประภา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา,* 134(40 ก), 14.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.

วิมลวรรณ แจ้งนิล, และชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(1), 1–14.

Blasé, J., & Blasé, R. (2002). *Empowering teachers: What successful principals do.* Corwin Press.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (PjBL) เพื่อยกระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมี และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*

THE DESIGN AND DEVELOPMENT OF PROJECT-BASED LEARNING (PJBL) ACTIVITIES TO ENHANCE CHEMICAL PROBLEM-SOLVING ABILITY AND LEARNING ACHIEVEMENT AMONG GRADE 11 STUDENTS

อภิสิทธิ์ รอดพูล[1], ปาริชาติ ประเสริฐสังข์[2], ธวัชชัย เหล่าสงคราม[3] และ ฤทธิ์ชาติ อาจกล้า[4]

Apisit Rodpool[1], Parichart Prasertsang[2], Thawatchai Laosongkram[3] and Ritchard ArtKla[4]

[1]สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[2]สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[3-4] สาขาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[1]Program in Science Education, Faculty of Liberal Arts and Science, Roi Et Rajabhat University, Thailand[1]

[2]Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Thailand[2]

[3-4]Program in Mathematics and English, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Thailand[3]

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PjBL) เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีของนักเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 การวิจัยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบหลังเรียน (One-Group Posttest-Only Design) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 19 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน 2) แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 และ 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว

* Received 30 March 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 13 July 2026

ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานมีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.58/79.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้ 2) นักเรียนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 เล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน, การคิดแก้ปัญหาทางเคมี, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การเรียนรู้วิทยาศาสตร์

Abstract

This study aimed to 1) develop and evaluate the efficiency of project-based learning (PjBL) activities on the topic of Chemistry and Problem Solving based on the 75/75 criterion, 2) compare students' chemical problem-solving ability with the 75 percent criterion, and 3) compare students' learning achievement with the 75 percent criterion. The study employed a One-Group Posttest-Only Design. The sample consisted of 19 Grade 11 students enrolled in the second semester of the 2025 academic year and selected through cluster random sampling. The research instruments included: 1) project-based learning lesson plans, 2) a chemical problem-solving ability test with a reliability coefficient of 0.70, and 3) a learning achievement test with a reliability coefficient of 0.82. Data were analyzed using mean, standard deviation, percentage, and one-sample t-test.

The findings revealed that: 1) the efficiency of the project-based learning activities was 87.58/79.82, which exceeded the established 75/75 criterion; 2) students' average chemical problem-solving ability was slightly higher than the 75 percent criterion, although no statistically significant difference was found at the .05 level; and 3) students' learning achievement was significantly higher than the 75 percent criterion at the .05 level.

Keywords: Project-based learning, Problem-solving ability in chemistry, Academic achievement, Science education

บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาวิทยาศาสตร์จึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังมุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ควบคู่กับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง แต่ผลการศึกษาหลายงานวิจัยพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในรายวิชาเคมีซึ่งมีลักษณะเนื้อหาที่เป็นนามธรรมและต้องอาศัยการเชื่อมโยงแนวคิดเชิงเหตุผล ผู้เรียนจำนวนมากยังคงเน้นการจดจำสูตรและกฎเกณฑ์มากกว่าการทำความเข้าใจเชิงแนวคิด ส่งผลให้ไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Zhang & Ma, 2023) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PjBL) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาหรือสถานการณ์จริง ผ่านกระบวนการสืบค้นข้อมูล การทำงานร่วมกัน และการสร้างชิ้นงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยส่งเสริมทั้งความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน งานวิจัยจำนวนมากรายงานว่า PjBL สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้อย่างมีความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาผลของ PjBL ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือทักษะการคิดในภาพรวม ขณะที่การศึกษาที่มุ่งพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กหรือโรงเรียนในต่างจังหวัด ซึ่งมีข้อจำกัดด้านรูปแบบการจัดกิจกรรมและทรัพยากรการเรียนรู้ นับเป็นช่องว่างของงานวิจัยที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากการศึกษาการจัดการเรียนรู้รายวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโรงเรียนเชื้อจรูญวิทย์ พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด โดยในปีการศึกษา 2565–2567 มีนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.24, 33.33 และ 46.88 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้

ผู้เรียนยังขาดทักษะในการวิเคราะห์โจทย์ การเชื่อมโยงความรู้ และการประยุกต์ใช้แนวคิดทางเคมีในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่ยังคงเน้นการบรรยายและการทำแบบฝึกหัด ส่งผลให้ผู้เรียนมีโอกาสในการลงมือปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองค่อนข้างจำกัด

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PjBL) เพื่อยกระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาไทยในปัจจุบัน และสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เท่าทันต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหากับเกณฑ์ร้อยละ 75

3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา กับเกณฑ์ร้อยละ 75

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 75/75

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระบุรูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน

, **2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2568 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 8 ห้อง จำนวนนักเรียน 251 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนเชื้อจรูญวิทย์ ตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1 ห้องเรียน โดยมีนักเรียน จำนวน 19 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แผนจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 รายวิชาเคมี จำนวน 5 แผน เป็นเวลา 15 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาในการทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้

3.2 แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปรับปรุงตามแนวคิดของ Weir (1974: 16-18) โดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแบบอัตนัย จำนวน 6 ข้อ รวม 30 คะแนน

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 รายวิชาเคมี ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 แผนจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน

4.1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และเอกสารที่เกี่ยวข้องในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นกรอบในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

4.1.2 วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาและจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชาเคมีเพิ่มเติม รหัสวิชา ว30214 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในบทที่ 10 เรื่อง กรด-เบส จากหนังสือเรียนรายวิชาเพิ่มเติมเคมี 4

4.1.3 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

4.1.4 ออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา จำนวน 5 แผน รวมเวลา 15 ชั่วโมง

4.1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

4.1.6 และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา จุดประสงค์ กิจกรรม และการวัดประเมินผล พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 อยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.7 ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเชื้อจรูญวิทย์

4.2 แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา

4.2.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) รวมถึงคำอธิบายรายวิชาและจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชาเคมีเพิ่มเติม รหัสวิชา ว30214 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัด

4.2.2 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้และศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการคิดแก้ปัญหา โดยอ้างอิงแนวคิดของ Weir เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบเครื่องมือ

4.2.3 ออกแบบและสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.2.4 นำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

4.2.5 นำแบบวัดที่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นวิเคราะห์คะแนนรายข้อเพื่อหาค่าความยาก (p) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (D) พบว่าข้อสอบมีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.35–0.76 ค่าอำนาจจำแนก (D) 0.22–0.67 คัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพจำนวน 6 ข้อ

4.2.6 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.70 และจัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.3.1 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รายวิชาเคมีเพิ่มเติม 4 เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา ผลการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ อันเป็นกรอบในการสร้างแบบทดสอบ

4.3.2 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

4.3.3 กำหนดโครงสร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้/ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์

4.3.4 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องกรด–เบส รายวิชาเคมีเพิ่มเติม 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 45 ข้อ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้

4.3.5 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความถูกต้องของภาษา พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.3.6 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ พบว่าผ่านเกณฑ์จำนวน 45 ข้อ โดยมีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4.3.7 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นวิเคราะห์คะแนนรายข้อเพื่อหาค่าความยาก (p) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (D) พบว่าข้อสอบมีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.53–0.76 ค่าอำนาจจำแนก (D) 0.22–0.78 คัดเลือกข้อสอบจำนวน 30 ข้อ

4.3.8 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบอิงเกณฑ์ ของ Kuder-Richardson Methods โดยใช้สูตร KR-20 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 และจัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 ห้องเรียน 19 คน

5.2 ชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

5.3 ดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา วิชาเคมี กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่สร้างขึ้น จำนวน 15 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาในการทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

5.4 เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานแล้ว ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Posttest) โดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

5.5 นำผลการการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดโดยใช้สูตร E_1/E_2

6.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยใช้ t-test One-Samples

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้ t-test One-Samples

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหาตามเกณฑ์ 75/75

คะแนน	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ (E_1)	200	175	5	87.58
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)	30	23.95	2	79.82
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E_1/E_2) = 87.58/79.82				

จากตารางที่ 1 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง “เคมีกับการแก้ปัญหา” มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.58/79.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างเรียนและผลลัพธ์หลังเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน กับเกณฑ์ร้อยละ 75 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน กับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ	t	Sig
หลังเรียน	19	30	22.84	2	76.14	0.74	.23

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีเฉลี่ยเท่ากับ 22.84 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 76.14 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 เพียงเล็กน้อย เมื่อทดสอบเปรียบเทียบกับเกณฑ์โดยใช้สถิติ One-Sample t-test พบว่า คะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไม่แตกต่างจากเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ	t	Sig
หลังเรียน	19	30	22.84	2.15	79.82	2.94*	.004

*$p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 23.95 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 79.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนด และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์โดยใช้สถิติ One-Sample t-test พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่องเคมีกับการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.58/79.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมทั้งกระบวนการเรียนรู้ระหว่างเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการสืบค้น ทดลอง วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยการวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จึงส่งผลให้กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PjBL) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ งามใจ และนฤมล ภูสิงห์ (2567) วัสสิกา ซามงค์ (2566) และ ณัฐวิภา ลองจำนงค์ และไพศาล วรคำ (2564) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ให้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 เพียงเล็กน้อย แต่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความแตกต่างอย่างชัดเจนในเชิงสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและการเผชิญ

สถานการณ์ปัญหาที่หลากหลาย แม้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการระบุปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอแนวทางแก้ปัญหา แต่ผู้สอนยังคงมีบทบาทในการกำกับและให้คำแนะนำในบางขั้นตอน จึงอาจส่งผลให้ผู้เรียนยังไม่สามารถพัฒนาความเป็นอิสระในการคิดแก้ปัญหาได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Krajcik และ Shin (2020) รวมทั้ง OECD (2023) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้แบบโครงงานจะช่วยส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้เรียนมีบทบาทในการกำกับการเรียนรู้ของตนเองและเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังประยุกต์ใช้แนวคิดกระบวนการแก้ปัญหาของ Weir ซึ่งประกอบด้วยการระบุปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การเสนอวิธีการแก้ปัญหา และการตรวจสอบผลลัพธ์ มาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรม ส่งผลให้ผู้เรียนมีการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ คุณัญญา เปรมอาษา และคณะ (2565) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเกิดจากความแตกต่างด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ลักษณะของกิจกรรม หรือบริบทของผู้เรียน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับการพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาแตกต่างกัน

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางเคมีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การสืบค้นข้อมูล การทดลอง การวิเคราะห์ผล ไปจนถึงการนำเสนอผลงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่มยังช่วยส่งเสริมทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการสะท้อนความคิดของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้งและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas Markham ที่อธิบายว่า PjBL เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทั้งองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา โคกสีอำนวย และมนตรี วงษ์สะพาน (2567) และ Condliffe et al. (2017) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้เชิงลึกของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานไม่เพียงส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสถานการณ์ปัญหาในชีวิตจริงกับการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ โดยผู้เรียนได้ฝึกการตั้งคำถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในรายวิชาเคมีสามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อกิจกรรมการเรียนรู้ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง เคมีกับการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 87.58/79.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมทั้งกระบวนการเรียนรู้ระหว่างเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้เรียนยังมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางเคมีสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 แม้จะไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาได้ในระดับที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติจริง การสืบค้นข้อมูล และ

การทำงานร่วมกัน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงแนวคิดและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางเคมีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสามารถส่งเสริมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การคิดแก้ปัญหา และทักษะการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ครูผู้สอนสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

2) ครูผู้สอนควรวางแผนและเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แนวทางการประเมินผล รวมถึงการชี้แจงขั้นตอนและบทบาทของผู้เรียนให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3) ควรจัดสรรเวลาในการดำเนินกิจกรรมให้เหมาะสมและเพียงพอ โดยเฉพาะในขั้นตอนการสืบค้นข้อมูล การพัฒนาชิ้นงาน และการนำเสนอผลงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนา ปรับปรุง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในหน่วยการเรียนรู้อื่น ๆ หรือรายวิชาอื่นในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในบริบทที่หลากหลาย

2) ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจ เจตคติ แรงจูงใจในการเรียน หรือทักษะการทำงานร่วมกันของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

3) ควรดำเนินการวิจัยในระยะยาวหรือเปรียบเทียบกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่นเพื่อศึกษาความคงทนของการเรียนรู้และพัฒนาการด้านการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้เห็นผลของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คุณัญญา เปรมอาษา, ดวงเดือน สุวรรณจินดา และจุฬารัตน์ ธรรมประทีป. (2565). ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่องสารประกอบคาร์บอนในสิ่งมีชีวิต ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 37(3), 114–122.

ณัฐวิภา ลองจำนงค์ และไพศาล วรคำ. (2564). การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เรื่อง

แสงเชิงรังสี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วารสารราชพฤกษ์, 19(3), 32–41.

นงลักษณ์ งามใจ และนฤมล ภูสิงห์. (2567). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้แรงไฟฟ้า พลังงานไฟฟ้า และการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 2511–2522.

วัสสิกา ซามงค์. (2566). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ใน ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศรัญญา โคกสีอำนวย และมนตรี วงษ์สะพาน. (2567). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สาหร่ายแหนแดง ในรายวิชาชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 16(1), 135–150.

Condliffe, B., Quint, J., Visher, M. G., Bangser, M. R., Drohojowska, S., Saco, L., & Nelson, E. (2017). Project-based learning: A literature review. MDRC.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education. OECD Publishing.

Shin, N., Bowers, J., Krajcik, J., & Damelin, D. (2021). Promoting computational thinking through project-based learning. Disciplinary and Interdisciplinary Science Education Research, 3(1), 1-15.

Weir, J. J. (1974). Problem-solving is everybody’s problem. The Science Teacher, 41(4), 16–18.

Zhang, L., & Ma, Y. (2023). Project-based learning in science education: A review. Journal of Science Education and Technology, 32(4), 1–14.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE NEW NORMAL ERA AND EDUCATIONAL QUALITY IMPROVEMENT IN PHU KRACHAN SCHOOL NETWORK UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

สุปรียาณ์ ยอดศรี[1], **เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม**[2] **และ มัธยม เรืองแสน**[3]
Supreeya Yodsri[1], Charoenwit Somphongtam[2] and Matthayom Rueangsaeng[3]
[1-2]**บัณฑิตวิทยาลัย**, [3]**คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี**
[1-2]Graduate School, [3]Faculty of Education Ratchathani University, Thailand
Corresponding Author's Email: supreeya.buasod@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ 2. ศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 150 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครูผู้สอน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .475-.847 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 และ 2) แบบสอบถามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .463-.861 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = .424) 2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .390) และ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่

* Received 14 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 13 July 2026

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่, การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1. examine the transformational leadership of school administrators in the New Normal era; 2. investigate educational quality improvement; and 3. explore the relationship between transformational leadership of school administrators in the New Normal era and educational quality improvement in Phu Krachan School Network under the Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 4. The sample group consisted of 150 participants in the academic year 2025, comprising 20 school administrators and 130 teachers. The research instrument was a 40-item questionnaire consisting of: 1) a questionnaire on transformational leadership of school administrators in the New Normal era, with an IOC value of 1.00, item discrimination values ranging from .475 to .847, and a reliability coefficient of .95; and 2) a questionnaire on educational quality improvement, with an IOC value of 1.00, item discrimination values ranging from .463 to .861, and a reliability coefficient of .94. The statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the transformational leadership of school administrators in the New Normal era was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .424); 2) educational quality improvement was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .390); and 3) the transformational leadership of school administrators in the New Normal era demonstrated a statistically significant positive relationship with educational quality improvement at the .01 level, with a high degree of correlation.

Keywords: Transformational Leadership of School Administrators in the New Normal Era, Educational Quality Improvement

บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและยกระดับคุณภาพของประเทศให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิผล สร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ โดย Bass and Avolio (1990) อธิบายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพ และยกระดับความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ขณะที่ Hoy and Miskel (2012) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน

ในยุควิถีใหม่ (New Normal) องค์กรทางการศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ยังประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการนิเทศติดตามที่ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในบางโรงเรียนยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุควิถีใหม่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 20 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น 226 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 202 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 20 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 143 คน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คนจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 130 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิตามสถานะของบุคลากร จากนั้นทำการสุ่มในแต่ละชั้นภูมิด้วย และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมแบบประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเอง และรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จาก มหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก มหาวิทยาลัยราชธานี และนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยส่งด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.4 แบบสอบถามได้รับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ บันทึกคะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์

ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ชมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's correlation) โดยใช้เกณฑ์ในแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.51-0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.21-0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 150

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	.432	มาก
2.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.41	.455	มาก
3.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	.462	มาก
4.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.51	.454	มากที่สุด
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.45	.442	มาก
รวม		**4.45**	**.424**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .424) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .454) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .462) 2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .442) 3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .432) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .455) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 150

ด้านที่	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	คุณภาพของผู้เรียน	4.45	.391	มาก
2.	กระบวนการบริหารและการจัดการ	4.44	.427	มาก
3.	กระบวนการจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.41	.442	มาก
รวม		**4.43**	**.390**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .390) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. คุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .391)2. กระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .427) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .442) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

n = 150

ตัวแปร	คุณภาพของผู้เรียน (Y_1)	กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y_2)	กระบวนการจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3)	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y)
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.824**	.751**	.938**	**.902****
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	.843**	.714**	.939**	**.896****
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_3)	.911**	.778**	.863**	**.913****
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.915**	.734**	.818**	**.881****
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.931**	.815**	.895**	**.945****
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ (X)	**.936****	**.802****	**.942****	**.960****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่(X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .960**) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ กระบวนการจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3) (r_{xy} = .942**) คุณภาพของผู้เรียน (Y_1) (r_{xy} = .936**) และกระบวนการบริหารและการจัดการ (Y_2) (r_{xy} = .802**)

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างความเชื่อมั่น และการบริหารงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ขณะที่ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานยังดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอมือละ ทิพย์ร่วง (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมการนำที่เป็นแบบอย่าง จะส่งผลให้ครูเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. คุณภาพของผู้เรียน 2. กระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายภูกระจานให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการและวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านสื่อ เทคโนโลยี งบประมาณ และความพร้อมของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร แก้วมณี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการ

วางแผนและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพของผู้เรียน และกระบวนการบริหารและการจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพของผู้เรียน และกระบวนการบริหารและการจัดการได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร นาคทอง (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้รายบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการบริหารและการจัดการ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบว่า ความสัมพันธ์ระดับสูงสะท้อนพลังขับเคลื่อนเชิงระบบของผู้นำ กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง ยิ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นอย่างชัดเจน ดังนั้นการยกระดับคุณภาพต้องเริ่มจากการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. คุณภาพของผู้เรียน 2. กระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ กระบวนการจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพของผู้เรียน และกระบวนการบริหารและการจัดการ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประเด็นที่หน่วยงานต้นสังกัดควรตระหนักและให้ความสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทของยุควิถีใหม่ โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรมีนโยบายสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรกำหนดกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ด้านคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดให้มีระบบแรงจูงใจ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการศึกษามีประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรตระหนักและให้ความสำคัญในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับคุณภาพการศึกษา

2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

2.3 ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพควบคู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการวางแผน การติดตามประเมินผล และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการสามารถสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกและสามารถนำไปกำหนดนโยบายได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรศึกษากับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือในระดับภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและตรวจสอบความสอดคล้องของผลการศึกษา อันจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความสามารถในการอ้างอิงทั่วไป (Generalizability) ของผลการวิจัย

3.3 ควรใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งด้านตัวเลขและมุมมองเชิงลึก ซึ่งจะช่วยอธิบายบริบทและกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิราพร นาคทอง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้รายบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนพร แก้วมณี. (2565). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: ทฤษฎี การวิจัย และการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2568). รายงานผลการดำเนินงานและสภาพปัญหาการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

จำกัด.รอมือละ ทิพย์ร่วง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Consulting Psychologists Press.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.). McGraw-Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE EFFECTIVENESS IN DIGITAL ERA SCHOOL, PANOM DONG RAK NETWORK GROUP SCHOOL, UNDER THE SI SA KET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ชญานิศา บงค์บุตร[1], **เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม**[2] **และ พฤฒิณี นนท์ตุลา**[3]
Chayanisa Bongbut[1], Charoenwit Somphongtam[2] and Phrutthinee Nontula [3]
[1-2]**บัณฑิตวิทยาลัย**, [3]**คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี**
[1-2]Graduate School, [3] Faculty of Nursing Science Ratchathani University, Thailand
Corresponding Author's Email: chayanisa1984kuk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 168 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และครูผู้สอน 144 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แก่ 1. แบบสอบถามการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 20 ข้อ มีค่า IOC 1.00 ค่าอำนาจจำแนก .475-.769 และค่าความเชื่อมั่น .93 และ 2. แบบสอบถามประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล 20 ข้อ มีค่า IOC 1.00 ค่าอำนาจจำแนก .517-.786 และค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .366) 2) ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .333) และ 3) การบริหารจัดการความรู้ของ

* Received 14 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 13 July 2026

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความรู้, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา,ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: 1. examine the knowledge management of school administrators, 2. investigate the effectiveness of internal quality assurance in digital-era schools, and 3. study the relationship between the knowledge management of school administrators and the effectiveness of internal quality assurance in digital-era schools within the Panom Dong Rak Network Group Schools under the Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 4. The sample group consisted of 168 participants, including 24 school administrators and 144 teachers. The research instrument questionnaire comprising: 1) a 20-item questionnaire on the knowledge management of school administrators, with an IOC value of 1.00, item discrimination values ranging from .475 to .769, and a reliability coefficient of .93; and 2) a 20-item questionnaire on the effectiveness of internal quality assurance in digital-era schools, with an IOC value of 1.00, item discrimination values ranging from .517 to .786, and a reliability coefficient of .94. The statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1) the knowledge management of school administrators was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .366); 2) the effectiveness of internal quality assurance in digital-era schools was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .333); and 3) the knowledge management of school administrators had a statistically significant positive relationship with the effectiveness of internal quality assurance in digital-era schools at the .01 level, with a moderate correlation.

Keywords: Knowledge Management, Internal Quality Assurance ,in Digital-Era Schools

บทนำ

โลกยุคดิจิทัลเป็นสังคมฐานความรู้ที่การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องอาศัย "การบริหารจัดการความรู้" (Knowledge Management: KM) เพื่อสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรและคุณภาพการศึกษา โดย

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการความรู้ประกอบด้วย คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ ซึ่งต้องเชื่อมโยงอย่างสมดุล (วิจารณ์ พานิช, 2564) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การสร้างความรู้ การเสาะหาและยึดกุมความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ความรู้ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและองค์กรทางการศึกษา (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์, 2562)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพ เพื่อใช้ผลประเมินเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญของสถานศึกษายังคงพบว่าครูและบุคลากรขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), 2567)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยเฉพาะผลการทดสอบ NT และ O-NET รวมถึงข้อจำกัดด้าน ICT และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในบางด้านยังอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), 2567; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 292 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 168 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 144 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากแบบไม่ใส่คืนตามโรงเรียน และเทียบบัญญัติไตรยางศ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่ม

เครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมแบบประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเอง และรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จาก มหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยส่งด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.4 แบบสอบถามได้รับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ บันทึกคะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.51-0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.21-0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตอนที่ 2 การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 168

ด้านที่	**การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก**	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับการปฏิบัติ**
1.	ด้านการกำหนดความรู้ที่ต้องการ	4.45	.398	มาก
2.	ด้านการสร้างความรู้	4.42	.445	มาก
3.	ด้านการเสาะหาและยึดกุมความรู้	4.34	.432	มาก
4.	ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	4.44	.581	มาก
5.	ด้านการใช้ความรู้	4.46	.561	มาก
รวม		**4.42**	**.366**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .366) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการใช้ความรู้ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .561) 2. ด้านการกำหนดความรู้ที่ต้องการ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .398) 3. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .581) 4. ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .445) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเสาะหาและยึดกุมความรู้ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .432) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษา ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 **โดยรวมและรายด้าน**

n = 168

ด้านที่	ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.44	.474	**มาก**
2.	การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.43	.462	**มาก**
3.	การประเมินคุณภาพ	4.30	.403	**มาก**
รวม		**4.39**	**.333**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .333) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .474) 2. การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .462) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประเมินคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .403) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

n = 168

ตัวแปร	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_1)	การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Y_2)	การประเมินคุณภาพ (Y_3)	ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน (Y)
ด้านการกำหนดความรู้ที่ต้องการ (X_1)	.179*	.499**	-.002	**.315****
ด้านการสร้างความรู้ (X_2)	.362**	.448**	.075	**.409****
ด้านการเสาะหาและยึดกุมความรู้ (X_3)	.523**	.493**	.031	**.489****
ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (X_4)	.678**	.471**	.167*	**.607****
ด้านการใช้ความรู้ (X_5)	.671**	.442**	.051	**.543****
การบริหารจัดการความรู้ (X)	**.672****	**.619****	**.093**	**.643****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม การบริหารจัดการความรู้ ของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .643**) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_1) (r_{xy} = .672**) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Y_2) (r_{xy} = .619**) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล (Y) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 1 ด้าน คือ การประเมินคุณภาพ (Y_3) (r_{xy} = .093)

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การใช้ความรู้ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ และด้านที่ต่ำสุดคือ การเสาะหาและยึดกุมความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำความรู้มาใช้ในการบริหารและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ขณะที่ด้านการเสาะหาและยึดกุมความรู้อาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยีและระบบจัดเก็บข้อมูล ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการจัดเก็บและสืบค้นองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ที่พบว่า ด้านการใช้ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการเสาะหาและจัดเก็บความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีณา เหล่าชาย (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการใช้ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการเสาะหาและจัดเก็บความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้มากกว่าการจัดเก็บและพัฒนาแหล่งความรู้

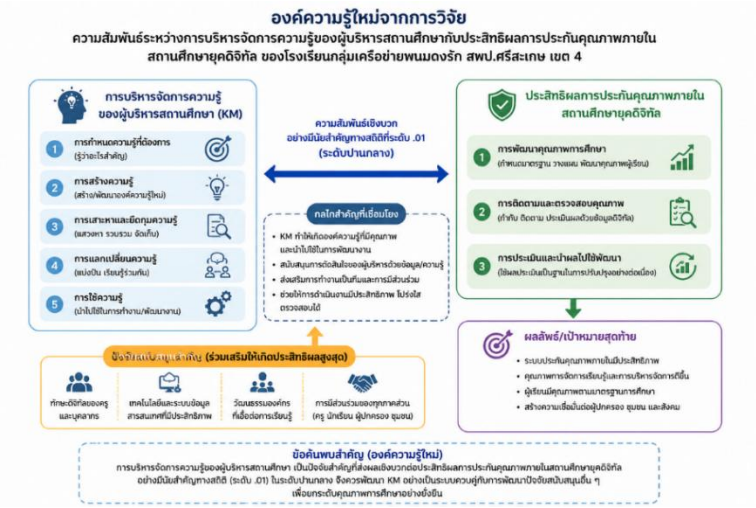
2. ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านที่ต่ำสุดคือ การประเมินคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารอย่างเป็นระบบ ขณะที่ด้านการประเมินคุณภาพอาจมีข้อจำกัดด้านเครื่องมือ ทักษะดิจิทัล และภาระงานของบุคลากร จึงทำให้ประสิทธิภาพต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประเมินคุณภาพและการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับ ที่พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการประเมินคุณภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศรีสุข (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการประเมินคุณภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการพัฒนาและติดตามคุณภาพ แต่ยังควรพัฒนาในด้านการประเมินคุณภาพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาและการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการประเมินคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อยมากและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้มาใช้ในการวางแผน พัฒนา และกำกับติดตามงานได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ด้านการประเมินคุณภาพอาจมีข้อจำกัดด้านเครื่องมือ ระบบฐานข้อมูล และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงทำให้ความสัมพันธ์ไม่ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการจัดการความรู้ โดยเฉพาะด้านการประเมินคุณภาพและการใช้ข้อมูลดิจิทัลในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ที่พบว่า การบริหารจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร รื่นรมย์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและกำกับติดตามงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่ คือ การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยพบว่าทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ระดับความสัมพันธ์ที่ปานกลางชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพจำเป็นต้องดำเนินควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยอื่น เช่น ทักษะดิจิทัลของครูและระบบสนับสนุนภายในองค์กร จึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การใช้ความรู้ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ และด้านที่ต่ำสุดคือ การเสาะหาและยึดกุมความรู้

2. ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านที่ต่ำสุดคือ การประเมินคุณภาพ

3. การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการประเมินคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อยมาก และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรสนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและคลังความรู้ (Knowledge Management System) ที่มี

มาตรฐาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดเก็บ สืบค้น และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการวางแผน ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการประเมินคุณภาพมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ข้อมูลจากการประเมินในการตัดสินใจและพัฒนางาน พร้อมพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรใช้การวิจัยเชิงสาเหตุ เช่น SEM เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล

3.2 ควรขยายการศึกษาไปยังหลายเขตพื้นที่ หรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและอ้างอิงได้กว้างขึ้น

3.3 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

คุณากร รื่นรมย์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.วารสารบริหารการศึกษา, 11(2), 121–135.

นฤมล ศรีสุข. (2564). ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 15–24.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, และ สุชาติ กิจพิทักษ์. (2562). การประกันคุณภาพการศึกษา: แนวคิดและการพัฒนา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2564). การบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. บริษัท ตถาตา พับลิเคชั่น จำกัด.

วีณา เหล่าชาย. (2567). การบริหารการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ .ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2568). รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2567). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบห้า (พ.ศ. 2567–2571) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2567). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบห้า (พ.ศ. 2567–2571). สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

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

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' FUTURE LEADERSHIP SKILLS AND ACADEMIC ADMINISTRATION QUALITY IN SCHOOLS WITHIN THE LAK MUEANG MULTI-EDUCATION CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SI SA KET YASOTHON

ศุภชัย พินทะปะกัง[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ์กฤติกรณ์ ศรีโสภา[3]
Supachai Pintapakang[1], Surangkana Manyanon[2] and KittiKorn Srisopa[3]
[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
[1-3]Graduate School, Faculty of Education Ratchathani University, Thailand
Corresponding Author's Email: supachaipimtapathang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียน และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 145 คน กำหนดจากตาราง Krejcie and Morgan (1970) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ รวม 40 ข้อ ได้แก่ 1) แบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคต จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก .470-.795 และค่าความเชื่อมั่น .93 และ 2) แบบสอบถามการบริหารวิชาการ จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก .507-.886 และค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = .375) 2) การบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .370) และ 3) ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

* Received 14 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 13 July 2026

คำสำคัญ: ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคต, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารวิชาการของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the future leadership skills of school administrators, 2) investigate the academic administration of schools, and 3) study the relationship between the future leadership skills of school administrators and the academic administration of schools within the Lak Mueang Multi-Education Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Si Sa Ket Yasothon. The sample group consisted of 145 teachers in the academic year 2025, determined by using the Krejcie and Morgan (1970) table. The research instruments comprised two sets of questionnaires totaling 40 items: 1) a questionnaire on future leadership skills consisting of 20 items, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items, discrimination values ranging from .470 to .795, and a reliability coefficient of .93; and 2) a questionnaire on academic administration consisting of 20 items, with an IOC of 1.00 for all items, discrimination values ranging from .507 to .886, and a reliability coefficient of .95. The statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the future leadership skills of school administrators were overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .375); 2) the academic administration of schools was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .370); and 3) the future leadership skills of school administrators had a positive relationship with the academic administration of schools at the .01 level of statistical significance, with a high degree of correlation.

Keywords: Future Leadership Skills, School Administrators, Academic Administration of Schools

บทนำ

ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการคิดเชิง

สร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในยุคดิจิทัลการบริหารสถานศึกษาไม่ได้มุ่งเพียงการจัดการงานภายในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะแห่งอนาคต เพื่อให้สามารถปรับตัว กำหนดทิศทาง และบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับโลกอนาคต และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (พิชญานันท์ อินทร์รักษ์, 2567)

ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการบริหารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ทักษะการแก้ปัญหาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการได้อย่างเหมาะสมภายใต้บริบทที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนทักษะความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ กำหนดวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ยังส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ขณะที่ทักษะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ในบริบทที่มีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ในขณะเดียวกัน การบริหารวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาครู ซึ่งการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตเป็นพื้นฐาน เพราะทักษะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงระบบ สร้างแนวทางใหม่ในการพัฒนางานวิชาการ และปรับการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ทั้งนี้จึงกล่าวได้ว่าทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุน

การบริหารวิชาการให้เกิดประสิทธิผล โดยเมื่อผู้บริหารมีทักษะดังกล่าวในระดับสูง ย่อมส่งผลให้การบริหารวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ยังประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การขาดนวัตกรรมในการบริหารวิชาการ และข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือข่ายสหวิทยาเขตหลักเมือง สนับสนุนการวางแผนและปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขตอย่างยั่งยืน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2568)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

สมมติฐานของการวิจัย

ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด 6 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 230 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด 6 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แล้วเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ปีการศึกษา 2568 ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือฯ พร้อมแบบประเมินฯ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเอง และรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี และนำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยส่งด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

3.4 แบบสอบถามได้รับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ บันทึกคะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.51-0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.21-0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตอนที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร **โดยรวมและรายด้าน**

n = 145

ด้านที่	ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.52	.379	มากที่สุด
2.	ทักษะการแก้ปัญหา	4.47	.415	มาก
3.	ทักษะความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ	4.47	.411	มาก
4.	ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.39	.393	มาก
5.	ทักษะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	4.49	.447	มาก
รวม		**4.47**	**.375**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .375) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = .379) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ทักษะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .447) 2. ทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .415) 3. ทักษะความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .411) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .393) ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความพร้อมด้านภาวะผู้นำแห่งอนาคตในภาพรวม โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ส่วนการคิดเชิงสร้างสรรค์ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษา การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร **โดยรวมและรายด้าน**

n = 145

ด้านที่	การบริหารวิชาการของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.43	.430	มาก
2.	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.44	.454	มาก
3.	ด้านการพัฒนาครู	4.34	.306	มาก
4.	ด้านการจัดการหลักสูตร	4.47	.377	มาก
รวม		**4.42**	**.370**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .370) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการจัดการหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .377)2. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .454) 3. ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .430) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .306) ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการจัดการหลักสูตรซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของผู้เรียน ส่วนด้านการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนว่าการพัฒนาศักยภาพครูยังมีช่องว่างที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม เช่น การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

3. ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

n = 145

ตัวแปร	ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_1)	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (Y_2)	ด้านการพัฒนาครู (Y_3)	ด้านการจัดการหลักสูตร (Y_4)	การบริหารวิชาการของโรงเรียน (Y)
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	.748**	.783**	.755**	.888**	**.840****
ทักษะการแก้ปัญหา (X_2)	.825**	.908**	.808**	.958**	**.929****
ทักษะความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ (X_3)	.864**	.893**	.797**	.948**	**.931****
ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (X_4)	.713**	.813**	.672**	.821**	**.805****
ทักษะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (X_5)	.873**	.924**	.845**	.952**	**.955****
ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคต (X)	**.881****	**.946****	**.849****	**.999****	**.976****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .976**) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร (Y_4) (r_{xy} = .999**) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (Y_2) (r_{xy} = .946**) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_1) (r_{xy} = .881**) และ ด้านการพัฒนาครู (Y_3) (r_{xy} = .849**) ตามลำดับ

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ทักษะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 2. ทักษะการแก้ปัญหา 3. ทักษะความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และการศึกษาอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหา การปรับตัว และการบริหารเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลให้ภาพรวมของภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาและความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

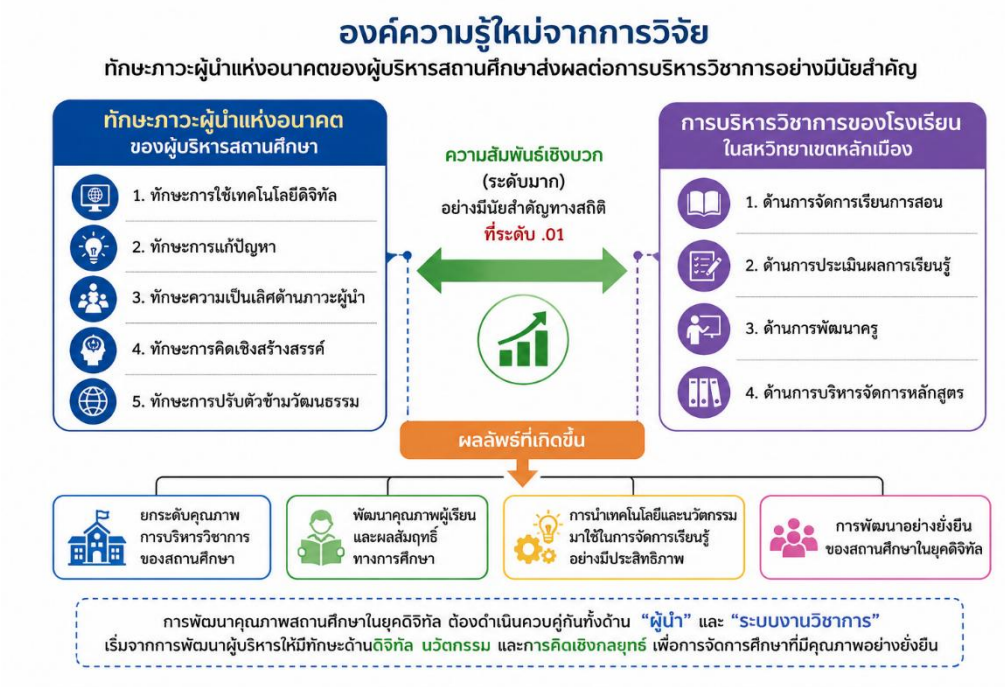
2. การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการจัดการหลักสูตร 2. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ 3. ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านวิชาการในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้ภาพรวมของการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ศรีสุวรรณ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ จะช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคต ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการบริหารเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีทักษะดังกล่าวสามารถวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบ มีความทันสมัย และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ แก้วศรี (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการหลักสูตรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ขณะที่ด้านการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในระดับรองลงมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ โดยทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องดำเนินควบคู่กันทั้งด้านผู้นำและระบบงานวิชาการ นอกจากนี้ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาควรเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา



ภาพที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ทักษะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 2. ทักษะการแก้ปัญหา 3. ทักษะความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ดังนี้ 1. ด้านการจัดการหลักสูตร 2. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ 3. ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. ด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติพงษ์ ศรีสุวรรณ. (2564). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์. (2567). ภาวะผู้นำและทักษะแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). ทักษะภาวะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. (2568). รายงานผลการดำเนินงานและสภาพปัญหาทางการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหลักเมือง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). ทักษะแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). ทักษะแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อภิชาติ แก้วศรี. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์เรื่อง ร่างกายของเรา และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาในเครือข่ายเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร *

THE EFFECTS OF PROBLEM-BASED LEARNING ON SCIENCE LEARNING ACHIEVEMENT IN THE TOPIC OF OUR BODY AND SCIENTIFIC PROBLEM-SOLVING THINKING ABILITIES OF GRADE 6 STUDENTS AT DUSIT DISTRICT PRIMARY SCHOOLS NETWORK IN BANGKOK METROPOLITAN

กาญจ์กมล สัมฤทธิ์[1] นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์[2] และ ดวงเดือน สุวรรณจินดา[3]

Kankamon Samrit [1], Nuanjid Chaowakeratipong[2] and Duongdearn Suwanjinda[3]

[1]นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[2-3]อาจารย์ประจำหลักสูตร หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1]Master's Student, Master of Education in Science Education,Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

[1-2]Faculty member of the Doctoral Program in Educational Studies, Sukhothai ThammathiratO pen University, Thailand.

Corresponding Author's Email: 2662000336@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน การวิจัยนี้เป็นแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง ประชากรคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 9 โรงเรียน รวมนักเรียน 390 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดจันทรสโมสร ซึ่งเป็นโรงเรียนในเครือข่ายเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ห้องเรียน มี 27 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการ

* Received 5 May 2026; Revised 20 May 2026; Accepted 13 July 2026

จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ร่างกายของเรา จำนวน 3 แผน 18 ชั่วโมง 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง ร่างกายของเรา และ 3) แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานหลังเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์, ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were to 1) compare the science learning achievement of grade 6 students who learned through problem-based learning with the 70 percent criterion, and 2) compare the scientific problem-solving abilities of grade 6 students who learned through problem-based learning between before and after learning. Research design was a pre-experimental study using a one-group pretest–posttest design. The population of the study consisted of 390 grade 6 students from 9 schools in the Dusit district Bangkok in academic year 2025. The research sample consisted of one intact classroom of 27 grade 6 students in Watjansamosorn school which part of Dusit district network Bangkok obtained by cluster random sampling. The research instruments were 1) 3 lesson plans based on problem-based learning in the topic with a total instructional time of 18 hours, 2) a science learning achievement test in the topic of our body, and 3) a scientific problem-solving thinking ability test. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and t-test.

The research findings showed that 1) the science learning achievement of grade 6 students who learned through problem-based learning was significantly lower than the 70 percent criterion at the .05 level of statistical significance, and 2) the scientific problem-solving thinking abilities of the students after learning

through problem-based learning was significantly higher than before learning at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Problem-based Learning, Science Learning Achievement, Scientific Problem-Solving Thinking Abilities

บทนำ

ปัจจุบันวิทยาศาสตร์เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยประเทศที่พัฒนาแล้วมักมีศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ควบคู่กับการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ทั้งนี้ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ผลการประเมิน PISA ปี 2022 พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ 409 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก (OECD, 2023)

ในบริบทของประเทศไทย ผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 และ 2567 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.57 และ 44.20 ตามลำดับ แม้ว่าจะสูงกว่าระดับประเทศ แต่ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 70 สะท้อนว่าผู้เรียนยังขาดความเข้าใจเชิงลึกและทักษะการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567) สาเหตุหนึ่งมาจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสืบเสาะแบบมีโครงสร้าง (Structured Inquiry) ซึ่งจำกัดบทบาทของผู้เรียนให้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด ส่งผลให้พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้ในระดับจำกัด (Arifin, 2020) นอกจากนี้ การสืบเสาะแบบชี้แนะ (Guided Inquiry) แม้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่ยังคงอยู่ภายใต้กรอบของครู ส่งผลให้การพัฒนาผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้นเพียงบางส่วน (Sadeh & Zion, 2009)

สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อของการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง พบว่ายังขาดโอกาสในการตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ซึ่งเป็นการสืบเสาะระดับสูง จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตั้งคำถาม วางแผน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Cai, 2020) สอดคล้องกับแนวคิดของ Weir (1974) ที่อธิบายกระบวนการคิดแก้ปัญหา

เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตรวจสอบผลลัพธ์

จากบริบทดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ยังเป็นประเด็นสำคัญ โดยเฉพาะในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อของการพัฒนาทักษะขั้นสูง การนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเนื้อหาเรื่อง ร่างกายของเรา ซึ่งเป็นหัวข้อที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์ตรง การใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในเนื้อหาดังกล่าวคาดว่าจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเสริมสร้างความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่าร้อยละ 70
2. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยก่อนทดลองทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียวโดยวัดก่อนและหลังการทดลอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคการศึกษาที่ 1 ปี การศึกษา 2568 ของโรงเรียน 9 โรงเรียนประถมศึกษาในเครือข่ายเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน ทั้งหมด 17 ห้อง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568)

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปี

การศึกษา 2568 ของโรงเรียนวัดจันทรสโมสร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 1 ห้องเรียน จำนวน 27 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง

ร่างกายของเรา จำนวน 3 แผน ใช้เวลาสอน 18 ชั่วโมง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิทยาศาสตร์ และ แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

4.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษา และเนื้อหาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง ร่างกายของเรา เพื่อกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และขอบเขตเนื้อหา

4.1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) เพื่อใช้เป็นกรอบในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้

4.1.3 ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร

4.1.4 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จำนวน 3 แผน รวม 18 ชั่วโมง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้

4.1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไข

4.1.6 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงโดยผลการประเมินโดยผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87, 4.73 และ 4.83 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.81 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.7 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1. การเปรียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้

ปัญหาเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70

คะแนน (20 คะแนน)	**หลังเรียน (n=27)**		***คะแนนเกณฑ์ร้อยละ 70***	t	*p*
	M	*SD*			
	5.48	1.40	14.00	-24.25*	.000

* p < .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่องร่างกายของเรา ของนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.48 คะแนน และเกณฑ์

คะแนนร้อยละ 70 เท่ากับ 14.00 แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์หลังเรียนต่ำกว่าเกณฑ์

ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังไม่สามารถ

ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ถึงเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี

ที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบของความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบของความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

รายการ	**การทดสอบ**	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*
การระบุปัญหา (5 คะแนน)	**ก่อนเรียน**	27	2.59	1.25	3.17*	0.004
	หลังเรียน	27	**3.63**	**1.**52		
การวิเคราะห์ปัญหา (5 คะแนน)	**ก่อนเรียน**	27	2.30	1.41	1.51	0.143
	หลังเรียน	27	2.74	1.05		

การแก้ปัญหา (5 คะแนน)	**ก่อนเรียน**	27	3.00	1.50	1.63	**0.**114
	หลังเรียน	27	3.52	1.50		
การตรวจสอบผลลัพธ์ (5 คะแนน)	**ก่อนเรียน**	27	1.81	1.24	3.38*	0.002
	หลังเรียน	27	2.78	**1.**22		
คะแนนรวม (20 **คะแนน**)	**ก่อนเรียน**	27	9.70	4.17	3.85*	**.**001
	หลังเรียน	27	12.67	4.31		

***** $p < .05$

จากตารางที่ 2 ในภาพรวมพบว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานก่อนเรียนและหลังเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.70 และ 12.67 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ พบว่า ด้านการระบุปัญหา และด้านการตรวจสอบผลลัพธ์ มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านการวิเคราะห์ปัญหา และด้านการแก้ปัญหา แม้จะมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้ในภาพรวม

อภิปรายผล

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง ร่างกายของเรา ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยปัญหาเป็นฐานหลังเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวยังไม่สามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้ความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนให้บรรลุตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการเผชิญสถานการณ์ปัญหา การตั้งคำถาม การค้นคว้า และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่เชื่อว่าความรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างขึ้นจากประสบการณ์เดิมร่วมกับประสบการณ์ใหม่ (Piaget, 1963) อย่างไรก็ตาม สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนอาจยังขาดพื้นฐานความรู้เดิม ความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดเชิงนามธรรม และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังต้องอาศัยความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

(Self-Directed Learning: SDL) ของผู้เรียน ซึ่งตามแนวคิดของ Knowles (1975) ผู้เรียนต้องสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผนการค้นคว้า และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้ ในบริบทของการวิจัยครั้งนี้ ผู้เรียนอาจยังไม่พร้อมด้านทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการค้นหาข้อมูล การคัดเลือกสาระสำคัญ และการสรุปความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ ส่งผลให้ความเข้าใจเนื้อหายังไม่ลึกซึ้งเพียงพอที่จะนำไปใช้ตอบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเน้นความรู้เชิงเนื้อหา นอกจากนี้ ผู้เรียนอาจมีความรู้เดิมหรือพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการอ่านเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา ทักษะการเขียนเพื่อถ่ายทอดความคิด และทักษะการสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง จึงส่งผลให้การเรียนรู้ยังไม่ลึกซึ้งเพียงพอ และมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นที่พบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามสมมติฐาน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเหล่านั้นมักเป็นผู้เรียนที่มีพื้นฐานทางวิชาการและทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับที่ดี สามารถสืบค้นข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้เรียนบางกลุ่มยังมีประสบการณ์กับการจัดกิจกรรมแบบสืบเสาะหรือการเรียนรู้แบบร่วมมือมาก่อน จึงสามารถปรับตัวเข้ากับกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้ดีกว่า แตกต่างจากนักเรียนในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งยังต้องการการส่งเสริมทักษะพื้นฐานด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการคิดวิเคราะห์เพิ่มเติม ส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้ยังไม่สามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เต็มศักยภาพตามที่คาดหวังไว้ อีกทั้งยังมีข้อมูลที่สะท้อนว่านักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครบางส่วนยังต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการอ่านและการเขียนอย่างต่อเนื่อง โดยกรุงเทพมหานครได้ดำเนินโครงการอ่านออก เขียนได้ เพื่อยกระดับทักษะพื้นฐานของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และลดปัญหาภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา (กรุงเทพมหานคร, 2568) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงศ์ เชื้อเพชรและยุรวัฒน์ คล้ายมงคล (2561) ที่พบว่านักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งยังประสบปัญหาด้านการอ่านและการเขียน โดยเฉพาะการอ่านสะกดคำ การอ่านจับใจความ และการเขียนสื่อความหมาย แม้งานวิจัยดังกล่าวจะศึกษากับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1–3 แต่ทักษะด้านการอ่านและการเขียนถือเป็นทักษะพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น หากผู้เรียนยังมีข้อจำกัดด้านทักษะดังกล่าวตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนต้น อาจส่งผลต่อเนื่องมาถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย ทำให้ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ยังประสบปัญหาในการอ่านและทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จึงอาจส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เต็มศักยภาพตามที่คาดหวังไว้ ในด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hmelo-Silver (2004) ที่ระบุว่า แม้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจะช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการแก้ปัญหาได้ดี แต่ในระยะเริ่มต้นผู้เรียนอาจมีความเข้าใจเชิงเนื้อหาน้อยกว่าการเรียนรู้แบบสอนตรง เนื่องจากผู้เรียนต้องใช้เวลาในการปรับตัวกับกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องคิด วิเคราะห์ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบที่เน้นความรู้เชิงเนื้อหาอาจยังไม่สูงตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงงานวิจัยของ สำรวย ลายตลับ (2567) ที่ระบุว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ต้องอาศัยระยะเวลา ความต่อเนื่อง และการปรับให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน โดยเฉพาะนักเรียนระดับประถมศึกษา หากผู้เรียนยังไม่คุ้นเคยกับการวางแผน การตั้งคำถาม และการสะท้อนผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจส่งผลให้การเรียนรู้ยังไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังไม่สามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนให้ถึงเกณฑ์ที่กำหนดได้ แม้จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงกระบวนการและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนก็ตาม

2. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การระบุปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตรวจสอบผลลัพธ์ของการแก้ปัญหา โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการคิดเชิงเหตุผลและเชื่อมโยงความรู้ทางวิทยาศาสตร์กับสถานการณ์ปัญหาได้ดีขึ้น เนื่องจากลักษณะของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์ปัญหาที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง และใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอนในการแสวงหาคำตอบ ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะของกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ตั้งคำถาม แสวงหาคำตอบ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่เน้นการทำงานร่วมกันในกลุ่ม การแบ่งปันความรู้ และการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยผู้เรียนทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนร่วมกลุ่ม (Johnson & Johnson, 1999) นอกจากนี้ การเรียนรู้แบบร่วมมือยังสอดคล้องกับ แนวคิด Constructivism โดยผู้เรียนสร้างความรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมกลุ่มและบริบทของปัญหาจริง (Vygotsky, 1978) การที่ผู้เรียนได้อภิปราย แลกเปลี่ยนมุมมอง และอธิบายเหตุผลของตนเองภายในกลุ่ม ช่วยส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาผลจากตารางเปรียบเทียบแบบรวมในภาพรวม พบว่า คะแนน

ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการระบุปัญหาและด้านการตรวจสอบผลลัพธ์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและด้านการแก้ปัญหา แม้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนจะสูงขึ้น แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นทักษะที่มีความซับซ้อน ต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและระยะเวลาในการพัฒนา จึงทำให้ผลลัพธ์ยังไม่เด่นชัดในช่วงเวลาของการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของสิริธร บุญประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาแอพลิเคชันเพื่อการศึกษาบนอุปกรณ์พกพา ร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ **Deniş-Çeliker and Dere (2022)** ได้ศึกษาผลของการออกแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานในวิชาวิทยาศาสตร์ต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและการใช้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน และพบว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความหมายของการวิจัยนี้คือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสามารถเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ **21** ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โดยเฉพาะความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ผ่านกระบวนการเผชิญสถานการณ์ปัญหา การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการอธิบายแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง ร่างกายของเราของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยปัญหาเป็นฐานหลังเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ครูผู้สอนควรนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน 1.2 ออกแบบสถานการณ์ปัญหาให้เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมการเชื่อมโยงความรู้สู่การแก้ปัญหา 1.3 ใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารเชิงวิทยาศาสตร์ 1.4 ทบทวนหรือเสริมพื้นฐานความรู้ที่จำเป็นก่อนจัดการ

เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.5) คำนึงถึงความพร้อมและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน พร้อมเตรียมทักษะที่จำเป็นก่อนและระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ **2.** ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในระยะยาวหรืออย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว 2.2 พัฒนาเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และวัดทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้มากขึ้น 2.3 ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานต่อทักษะอื่น ๆ เช่น การสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ เจตคติทางวิทยาศาสตร์ และการเรียนรู้แบบนำตนเอง 2.4 ศึกษาความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้วางแผนกิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 **(**ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กระทรวงศึกษาธิการ.

กรุงเทพมหานคร. (2568). กทม. เดินหน้าโครงการ “อ่านออก เขียนได้” แก้ปัญหา Learning Loss นักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**.** เรียกใช้เมื่อ 19 พฤษภาคม 2569, จาก https://prbangkok.com

ณัฐพงศ์ เชื้อเพชร**,** & ยุรวัฒน์ คล้ายมงคล. (2561). สภาพและแนวทางแก้ไขปัญหาการอ่านสะกดคำและเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. An Online Journal of Education, 13(3), 82–95.

พิมพ์ใจ เกตุการณ์. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**,** 19(1), 77–89.

พิมพ์พร ภิญโญ. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่องการเปลี่ยนแปลงของสารโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน**.** ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**,** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วารุณี ชุมตรีนอก. (2554). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องแรงและการเคลื่อนที่ และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ **2** โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์ กรุงเทพมหานคร**.** ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**,** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สิริธร บุญประเสริฐ. (2558). การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษาบนอุปกรณ์พกพาร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน วิชาวิทยาศาสตร์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 8(1), 664–678.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2568). รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

สำรวย ลายตลับ. (2567). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในระดับประถมศึกษา. สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

ศุภฤทธิ์ ไชยเลิศ. (2558). ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน. วารสารพิฆเนศวร์สาร, 11(2), 86–99.

Arifin, Z. (2020). The effect of structured inquiry-based learning on students' scientific problem-solving skills. Journal of Science Education, 14(2), 45–52.

Cai, B. (2020). Problem-based learning in science education: Effects on students' critical thinking and problem-solving skills. International Journal of Science Education, 42(14), 2345–2365.

Deniş-Çeliker, H., & Dere, S. (2022). The effects of problem-based learning supported by experiments in science course: Students' inquiry learning and reflective thinking skills. Journal of Science Learning, 5(1). https://doi.org/10.17509/jsl.v5i1.32076

Hmelo-Silver, C. E. (2004). Problem-based learning: What and how do students learn? Educational Psychology Review, 16(3), 235–266.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning (5th ed.). Allyn & Bacon.

Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. Follett Publishing Company.

OECD. (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education. OECD Publishing.

Piaget, J. (1963). The psychology of intelligence. Routledge & Kegan Paul.

Sadeh, I., & Zion, M. (2009). The development of dynamic inquiry performances within an open inquiry setting: A comparison to guided inquiry setting. Journal of Research in Science Teaching, 46(10), 1137–1160.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

Weir, J. J. (1974). Problem solving is everybody's problem. The Science Teacher, 41(3), 16–18.

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1*

ENVIRONMENTAL ANALYSIS AND NEEDS ASSESSMENT FOR ENHANCING THE LEARNING ECOSYSTEM IN SCHOOLS UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธัญญารัตน์ สวนจันทร์[1] และ ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย[2]

Thanyarat Suanjun[1] and Thirasak Uppamaiathichai[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1-2]Naraesuan University, Thailand

Corresponding Author's Email: Kthanyaratk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จัดเป็นจุดอ่อน จำนวน 2 ข้อ และด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด จัดเป็นจุดแข็ง จำนวน 4 ข้อ และ 2) ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัด

* Received 5 May 2026; Revised 20 May 2026; Accepted 13 July 2026

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่ามีปัจจัยด้านโอกาส จำนวน 15 ข้อ และปัจจัยด้านอุปสรรค จำนวน 14 ข้อ

คำสำคัญ: ระบบนิเวศการเรียนรู้, ความต้องการจำเป็น, การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

Abstract

This study aimed to: 1) examine the needs assessment and internal environment for promoting the learning ecosystem in schools under Phrae Primary Educational Service Area Office 1, and 2) examine the external environment for promoting the learning ecosystem in schools under Phrae Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a Mixed Methods Research design, integrating Quantitative Research and Qualitative Research approaches. The sample consisted of 254 teachers and school administrators under Phrae Primary Educational Service Area Office 1. Research instruments included a five-level Rating Scale questionnaire and a semi-structured interview. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$.)

The findings revealed that:1) Regarding the needs assessment and internal environment for promoting the learning ecosystem, the technology supporting learning dimension yielded the highest Priority Needs Index and was classified as a weakness in 2 items, whereas the curriculum and learning content dimension yielded the lowest Priority Needs Index and was classified as a strength in 4 items. 2) Regarding the external environment for promoting the learning ecosystem, the analysis identified 15 opportunity factors and 14 threat factors.

Keywords: Learning Ecosystem, Priority Needs, Environmental Analysis

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการศึกษา สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งจากสภาวการณ์ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาในเรื่องระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการศึกษามีค่าอยู่ในระดับพอใช้ เห็นได้จากดัชนีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย พ.ศ. 2563 คือ 0.47 (เต็ม1.00) และในมิติระบบนิเวศการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ 0.33 (เต็ม1.00) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) จากสภาวการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังไม่ตอบโจทย์การพัฒนาและไม่ตรงตามความต้องการของคนใน

พื้นที่ กระบวนการเรียนรู้และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไม่สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตและวัฒนธรรม ของบริบทของท้องถิ่น

จากสถานการณ์ข้างต้น แนวคิดเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) จึงเป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เนื่องจากระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มองสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีรากฐานจากทฤษฎีระบบนิเวศของ (Bronfenbrenner,1979) ซึ่งอธิบายว่าพัฒนาการและการเรียนรู้ของบุคคลได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมหลายระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียนไปจนถึงระดับชุมชนและสังคม ต่อมาแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาประยุกต์ในบริบทของการศึกษา ซึ่งระบบนิเวศการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยที่หลากหลาย อาทิเช่น บุคคล เนื้อหา เทคโนโลยี วัฒนธรรม รวมถึงกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ (Eudy,2018) นอกจากนี้ ยังพบว่าการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพคือต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกวิธีการการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Harrell,2020) จะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ (Darling Hammond et al,2020) ได้กล่าวว่าการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยสามารถเพิ่มแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัด

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80 ของสถานศึกษาทั้งหมด ซึ่งบริบทโดยรวมมีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยได้มีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของการเกิดสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากจำนวนประชากรในวัยเรียนลดลง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้นและส่งกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดในด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนข้อจำกัดด้านโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน จนทำให้ระบบนิเวศการเรียนรู้แต่ละแห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2568) ดังนั้นการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยลดผลกระทบจากการลดลงของจำนวนผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะเป็นกระบวนการประเมินปัจจัยรอบตัว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ออกแบบและปรับปรุงระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพ สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2.เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 727 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ณ วันที่ 15 มกราคม 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน (ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน) และเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มอำเภอของโรงเรียนสังกัดเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหาร จำนวน 254 คน

2.เครื่องมือวิจัย

2.1 แบบสอบถามการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และอำเภอ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

1. ด้านยุทธศาสตร์การเรียนรู้	จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้	จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	จำนวน 6 ข้อ
4. การมีส่วนร่วมของบุคคลทุกระดับ	จำนวน 6 ข้อ
รวม 26 ข้อ	

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 มาใช้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 26 ข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient Method) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.972

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเครื่องมือแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และที่ตั้งอำเภอ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย ใช้วิธี PNI (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้ $PNI_{modified} = (I - D) / D$

I (Important) หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

4.4 ดำเนินการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยนำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงสุดบวก ด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด แล้วนำผลบวกมาหารด้วย 2 จะได้ค่า $PNI_{Modified}$ เฉลี่ย แล้วแบ่งกลุ่มข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1.กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ

$PNI_{Modified}$ เฉลี่ย จัดเป็นจุดแข็ง 2.กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงกว่า $PNI_{Modified}$ เฉลี่ย จัดเป็นจุดอ่อน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือวิจัย

2.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure interview) เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งประเด็นสัมภาษณ์ในการระบุโอกาส อุปสรรค ใช้ตามกรอบการวิเคราะห์ PEST Analysis (ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบาย ,ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ,ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม,ปัจจัยด้านเทคโนโลยี) แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานที่ ทำงาน โทรศัพท์ E-mail วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ เวลาสัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ในการระบุโอกาสและอุปสรรคตามแบบกรอบการวิเคราะห์ PEST Analysis ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบาย,ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ,ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม,ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 21 –31 ตุลาคม พ.ศ. 2568

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เก็บรวบรวมโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้โอกาสและอุปสรรค

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม

องค์ประกอบของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (n=254)			สภาพพึงประสงค์ (n=254)			ค่า PNI Modified	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล			
1.ด้านยุทธศาสตร์การเรียนรู้	4.07	.74	มาก	4.54	.61	มากที่สุด	.115	จุดแข็ง	2
2.ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้	4.12	.73	มาก	4.58	.60	มากที่สุด	.111	จุดแข็ง	4
3.ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	3.83	.91	มาก	4.36	.75	มาก	.139	จุดอ่อน	1
4.ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกระดับ	4.01	.78	มาก	4.47	.64	มาก	.114	จุดแข็ง	3
รวม	**4.01**	**.80**	**มาก**	**4.49**	**.66**	**มาก**	**.125**	**-**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01,S.D.=.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.07,S.D.=.74) 2) ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.12,S.D.=.73) 3) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =3.83,S.D.=.91) และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกระดับ ($\bar{X}$ =4.01,S.D.=.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.49,S.D.=.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.54,S.D.=.61) 2) ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.58,S.D.=.60) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.36,S.D.=.75) และ 2) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกระดับ($\bar{X}$=4.47,S.D.=.64)

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกเป็นจุดแข็ง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงจากความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$=.111) 2) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกระดับ ($PNI_{Modified}$=.114) และ 3) ด้านยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$=.115) และจำแนกเป็นจุดอ่อนซึ่งจัดอยู่ในระดับที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$=.139)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จัดเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 2 จุดแข็งและจุดอ่อนของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

จุดแข็งของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ (Strengths)	จุดอ่อนของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Weaknesses)
1. สถานศึกษาออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้
2. สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นทางเลือกในการออกแบบจัดทำเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน	2. ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Meet,Zoom Meeting,Microsoft Teams,E-learning และ Social Media มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ง่ายสะดวกรวดเร็วและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้
3. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อผู้เรียน	
4. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและเป้าหมายในอนาคต	

จากตารางที่ 2 พบว่า จุดแข็งของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ จำแนกออกเป็นจำนวน 4 ข้อ ดังนี้ 1) สถานศึกษาออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นทางเลือกในการออกแบบจัดทำเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน 3) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและเป้าหมายในอนาคต และจุดอ่อนของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกออกเป็นจำนวน 2 ข้อ ดังนี้ 1) สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้ และ 2) ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Meet , Zoom Meeting , Microsoft Teams, E-learning และ Social Media มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ง่ายสะดวกรวดเร็วและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

2.ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 โอกาสและอุปสรรคของของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

โอกาสของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (Opportunities)	**อุปสรรคของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา** (Threats)
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social = S)	**ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social = S)**
1. โรงเรียนมีความร่วมมือและได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก	1. จำนวนประชากรวัยเรียนลดลง ทำให้เกิดโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น
2. บริบทเชิงพื้นที่ของจังหวัดแพร่มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกอำเภอ	2. มีการย้ายถิ่นฐานของผู้ปกครองไปทำงานต่างจังหวัดมากขึ้น ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับผู้ปกครองหรือญาติขาดความพร้อมในการสนับสนุนการเรียนรู้
3. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างโรงเรียนภายในสังกัด	3. สังคมของจังหวัดแพร่กำลังเข้าสู่สังคมสูงอายุ กระทบต่อโครงสร้างครอบครัว การศึกษา และสังคม
	4. ความพร้อมของการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนต่างอำเภอ มีความแตกต่างกัน
	5. ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมชุมชนกับการดำเนินชีวิตของผู้เรียน
ด้านเทคโนโลยี (Technological = T)	**ด้านเทคโนโลยี (Technological = T)**
1. มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากร สำหรับนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้	1. ขาดแคลนอุปกรณ์เทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอน เกิดปัญหางบประมาณจำกัดไม่เพียงพอสำหรับจัดหาและซ่อมบำรุงอุปกรณ์
2. มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่เน้นความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากร	2. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล
3.**มีการส่งเสริมการใช้** AI **ระบบปัญญาประดิษฐ์ช่วยออกแบบการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้**	3.ความจำเป็นต้องนำระบบการศึกษาทางไกล (DLTV) มาปรับใช้เนื่องจากขาดทรัพยากร
4.**ครูมีการออกแบบกิจกรรม เกมการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีของผู้เรียน**	

ด้านเศรษฐกิจ (Economic = E)	**ด้านเศรษฐกิจ (Economic = E)**
1. จังหวัดแพร่มีสินค้าท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย สร้างผลิตภัณฑ์จากท้องถิ่นได้ สามารถนำผลิตภัณฑ์มาเป็นฐานเรียนรู้ในโรงเรียนได้	1. รายได้เฉลี่ยของแต่ละครอบครัวมีต่ำ ส่งผลต่อการสนับสนุนการศึกษา
2. จังหวัดมีการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สร้างรายได้กระจายสู่ชุมชน	2. สภาพเศรษฐกิจถดถอย ทำให้โรงเรียนขาดรายได้จากค่าบำรุงการศึกษา
3. มีเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งได้รับความร่วมมือระหว่างชุมชนกับโรงเรียน	3. โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดการศึกษา
ด้านการเมืองและและนโยบาย (Politic = P)	**ด้านการเมืองและและนโยบาย (Politic = P)**
1. มีการขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับส่วนกลางโดย ส่งเสริมการเรียนดี มีคุณธรรม มีความปลอดภัย มีความสุข ลดภาระครู ผู้ปกครองและนักเรียน	1. นโยบายจากส่วนกลางมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความต่อเนื่องและมีแนวทางปฏิบัติขอนโยบายไม่ชัดเจน
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษา	2. ภาระงานด้านเอกสารมีการรายงานเพิ่มขึ้น
3. สถานศึกษาส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่นที่เชื่อมโยงบริบทจังหวัดแพร่	3.โรงเรียนขนาดเล็กมีขีดจำกัดในการรองรับนโยบายโดยเฉพาะการขาดผู้บริหาร
4.**สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีรายได้ระหว่างเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ**	
5.**ภาคการศึกษามีการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและจังหวัดแพร่**	

อภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมภายในของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นจุดอ่อน เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก และมีข้อจำกัดในด้านเทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงการขาดแคลนอุปกรณ์ดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาณิตา เมฆเคลื่อน และคณะ (2568) พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษาบ่งชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาควร

จัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหลากหลายรูปแบบและการประเมินผลที่ยืดหยุ่น ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ จัดเป็นจุดแข็ง เนื่องจากการจัดหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด มีการจัดหลักสูตรและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน มีการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านการคิด การลงมือทำ สู่การจัดประสบการณ์จริง ควบคู่กับการบูรณาการแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

2. จากจากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า

ผลด้านโอกาส แสดงให้เห็นว่า ด้านโอกาสมีปัจจัยสนับสนุนจากบริบทภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของเครือข่ายความร่วมมือ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และนโยบายการศึกษา ประการแรก โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกอย่างเข้มแข็ง สะท้อนแนวคิดการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง จังหวัดแพร่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในทุกอำเภอ ทั้งด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถนำมาเป็นฐานการเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับชีวิตจริงได้ ประการที่สาม ด้านเทคโนโลยี มีการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการใช้ AI ในการออกแบบการเรียนรู้ตลอดจนการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ มีการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เป็นระบบและมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับพรรัตน์ จันทร์คำ (2566) พบว่า การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากการดำเนินการทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดทำหลักสูตร 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5) ด้านการใช้เทคโนโลยี และ 6) ด้านความร่วมมือของเครือข่าย ซึ่งมีสัมพันธ์กันที่เอื้อให้เกิดระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่ดี จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลด้านอุปสรรค แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด มีข้อจำกัดสำคัญจากบริบททางประชากรที่ประชากรในวัยเรียนมีจำนวนลดลง ส่งผลให้จำนวนผู้เรียนลดลงและเกิดสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรวิชญ์ ปัทมะสุวรรณ์ (2565) ที่พบว่าการลดลงของประชากรวัยเด็กส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนต้องปรับลดขนาดหรือยุบรวมสถานศึกษา สะท้อนถึงผลกระทบเชิงโครงสร้างที่มีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษาในระดับพื้นที่ รวมไปถึงการถดถอยทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และ

นโยบายการศึกษา ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่กระทบต่อคุณภาพการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ต้องมีการดำเนินการตามลำดับและสามารถแบ่งการดำเนินงานเป็นระยะได้ กล่าวคือ ระยะแรกต้องแก้จุดอ่อนด้านเทคโนโลยีเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงนำโอกาสที่มีอยู่จากต้นทุนของชุมชนและบริบทเชิงพื้นที่ของสถานศึกษา มาต่อยอดในการจัดการเรียนรู้ และระยะสุดท้าย ดำเนินการออกแบบหลักสูตรท้องถิ่นที่บูรณาการร่วมกับจุดแข็งที่สถานศึกษามีอยู่ ซึ่งแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้นี้จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สรุปได้ดังนี้

1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน มีข้อมูลบ่งชี้ให้เห็นว่า ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพบริบท โดยมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีการจัดหาอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น รวมถึงการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อยกระดับระบบนิเวศ

การเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพภายใต้ความพร้อมและข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา

1.2 การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกของการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา มีข้อมูลบ่งชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาสามารถนำโอกาสและอุปสรรคที่พบมากำหนดนโยบาย วางแผน และออกแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรท้องถิ่นในการสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน อันนำไปสู่การยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีงานวิจัยเชิงกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ครอบคลุม และทั่วถึง ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ผาณิตา เมฆเคลื่อน และคณะ. (2568). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(3), 181-194

พรรัตน์ จันทร์คำ. (2566). การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน.ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2568). แผนในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562-2564 (Education in Thailand 2019-2021). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สิรวิชญ์ ปัทมะสุวรรณ์. (2565). ผลกระทบจากปรากฏการณ์การลดลงของจำนวนประชากรต่อโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษา กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะสถาปัตยกรรม.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Harvard University Press.

Darling Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. Applied Developmental Science, 24(2), 97–140.

Eudy, R. (2018). What is a learning ecosystem? And how does it support corporate strategy.

Harrell, T. S. (2020). 3 Key Elements in Learning Ecosystems and Why L&D Professionals Should.

กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย*

THE PROCESS OF COMMUNICATING BUDDHIST PRINCIPLES TO ENHANCE HAPPINESS IN THE DIGITAL AGE OF BUDDHIST ORGANIZATIONS IN THAI SOCIETY

เพ็ญศรี ปักกะสีนัง[1], อภินันท์ จันตะนี[2], และ สมเดช นามเกตุ[3]

Pensri Pukkasenung[1], Aphinant Chantanee[2], Somdet Namket[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus

Corresponding Author's Email: pensri.puk2511@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษานโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย 2. ศึกษากระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และ 3. นำเสนอรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารจากองค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย แล้วสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1.นโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรมมีลักษณะเป็นการเผยแผ่เชิงระบบที่ยึดพุทธธรรมเป็นฐาน และบูรณาการการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร การกำกับควบคุม และเครือข่ายการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัล องค์กรมุ่งใช้การเผยแผ่เป็นกลไกในการพัฒนาคน คุณธรรม ความรู้ และความสุขของสังคม 2. กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีการวางแผน ออกแบบสาร และเลือกใช้กิจกรรม สื่อ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเหมาะสม พร้อมส่งเสริมการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของผู้รับสารอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรม ตลอดจนความสุขเชิงพุทธจากการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และ 3. รูปแบบการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยที่สังเคราะห์ได้คือ "PERFORMANCE MODEL" ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบภายใต้กรอบการสื่อสาร SMCR เชื่อมโยงผ่านมิติการวิเคราะห์ 11 มิติในลักษณะ

* Received 29 April 2026; Revised 21 May 2026; Accepted 13 July 2026

ระบบพลวัตที่มีการป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการด้านนโยบาย องค์กร กระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยี เพื่อมุ่งผลลัพธ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสุขเชิงพุทธของผู้รับสาร อันเป็นทั้งองค์ความรู้ใหม่และแนวทางเชิงปฏิบัติในการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การสื่อสารหลักพุทธธรรม, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ความสุขเชิงพุทธ, ยุคดิจิทัล, PERFORMANCE MODEL

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน (พิสิฏฐพงษ์ จันทแสง, 2567) โดยเทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างรอบด้าน การเรียนรู้ การทำงาน และการสื่อสารของประชาชนในทุกช่วงวัยล้วนถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน ปัจจุบันมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตสูงถึงร้อยละ 92.23 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2569) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ โดยอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนารูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเข้าถึง

อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลมิได้นำมาซึ่งประโยชน์เพียงด้านเดียว หากยังส่งผลกระทบต่อสังคมและสุขภาวะทางจิตใจของมนุษย์ในรูปแบบใหม่ เช่น การเสพสื่ออย่างขาดวิจารณญาณ ความเครียด ความโดดเดี่ยว และภาวะพร่องความสุขในชีวิตประจำวัน (สุริยเดว ทรีปาตี, 2567) สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาเทคโนโลยีจำเป็นต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และปัญญาภายในของมนุษย์ ซึ่งพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวผ่านการเผยแผ่หลักธรรมเพื่อเสริมสร้างความสมดุลทางจิตใจและคุณภาพชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2548) ในบริบทขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย แม้จะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเผยแผ่มากขึ้น แต่ยังพบว่าการดำเนินงานมีความแตกต่างและยังขาดการบูรณาการเชิงระบบ ทั้งในด้านนโยบาย การจัดองค์กร กระบวนการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การเผยแผ่ยังไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสุขเชิงพุทธของผู้รับสารได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงนโยบายองค์กร กระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ (Berlo, 1960) รวมถึงยังไม่มีรูปแบบการสื่อสารหลักพุทธธรรมที่อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในลักษณะต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำอย่างชัดเจน จึงเป็นช่องว่างสำคัญที่งานวิจัยนี้มุ่งเติมเต็ม

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยจึงมุ่งศึกษานโยบาย หลักการ และกระบวนการสื่อสารในการเผยแผ่หลักพุทธธรรมขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และนำไปสู่การสังเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่ที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล โดยบูรณาการกรอบแนวคิดการสื่อสารและการบริหารจัดการเข้าด้วยกันในลักษณะเชิงระบบ เพื่อพัฒนาแนวทางการเผยแผ่หลักพุทธธรรมที่สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสุขเชิงพุทธของผู้รับสารได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษากระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา มุ่งศึกษานโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรม กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และสังเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย ภายใต้กรอบแนวคิดการสื่อสารของเบอร์โล (SMCR Model) ร่วมกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่

แหล่งข้อมูลที่ศึกษา ได้แก่ องค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย จำนวน 6 องค์กร โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่มีบทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและมีการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสาร ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย หอจดหมายเหตุพุทธทาส วัดไร่เชิญตะวัน และวัดพระธรรมกาย เพื่อให้เกิดความหลากหลายของมิติการศึกษาและสามารถนำไปสู่การสังเคราะห์ “รูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย” ได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาดำเนินการวิจัย พฤษภาคม 2568-มีนาคม 2569

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลเอกสาร (Document Analysis Form) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบมิติการวิเคราะห์ 11 มิติได้แก่ นโยบาย การจัดองค์กร การกำกับควบคุม เครือข่ายการสื่อสาร หลักพุทธธรรม การเข้าถึงและการมีส่วนร่วม การสร้างภาพลักษณ์และสร้างศรัทธา กิจกรรม แอปพลิเคชันและAI รูปแบบการเข้าถึง การประเมินและพัฒนา และผลลัพธ์การเรียนรู้ ตัวแปรทั้ง 11 มิติดังกล่าวได้มาจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารและ

ทฤษฎีหลายสาขา แล้วบูรณาการเข้าด้วยกันจนเกิดเป็น “กรอบการวิเคราะห์ใหม่” ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยยุคดิจิทัล ตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดโดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ด้านการบริหารจัดการ และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและสื่อดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรกรณีศึกษา ได้แก่ เว็บไซต์ รายงานประจำปี เอกสารเผยแพร่ และสื่อออนไลน์ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ตามกรอบมิติที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) วิเคราะห์ด้านนโยบายและหลักการโดยใช้ตัวแปรมิตินโยบายและหลักการ การจัดองค์กร การกำกับควบคุม และเครือข่ายการสื่อสาร (2) วิเคราะห์กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรม โดยใช้ตัวแปรมิติ หลักพุทธธรรม การเข้าถึงและการมีส่วนร่วม การสร้างภาพลักษณ์และสร้างศรัทธา กิจกรรม แอปพลิเคชันและ AI รูปแบบการเข้าถึง การประเมินผลและพัฒนา และผลลัพธ์การเรียนรู้ และ (3) สังเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมดเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ “PERFORMANCE MODEL” โดยหลอมรวมข้อมูลจากขั้นตอนที่ (1) และ (2) ภายใต้กรอบการสื่อสาร SMCR Model

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษานโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย พบว่า นโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรมมีลักษณะเป็นการเผยแผ่เชิงระบบที่ยึดพุทธธรรมเป็นฐาน โดยมีการบูรณาการด้านการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร การกำกับควบคุม และเครือข่ายการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล องค์กรต่าง ๆ มุ่งใช้การเผยแผ่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ และคุณภาพชีวิต โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจและกลุ่มเป้าหมายของแต่ละองค์กรอย่างชัดเจน

2. ผลการศึกษากระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย พบว่า กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ประกอบด้วยการวางแผน การออกแบบสาร และการเลือกใช้กิจกรรมสื่อ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการสร้างการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของผู้รับสารอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การสื่อสารดังกล่าวส่งผลให้ผู้รับสารเกิดความรู้ ความเข้าใจ และการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรม รวมถึงสามารถนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อันนำไปสู่ความสุขเชิงพุทธในระดับบุคคลและสังคม

3. ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมคือ

“PERFORMANCE MODEL” ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบภายใต้กรอบการสื่อสาร SMCR ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร โดยเชื่อมโยงผ่านมิติการวิเคราะห์ 11 มิติ ในลักษณะของระบบพลวัตที่มีการป้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบดังกล่าวเน้นการบูรณาการด้านนโยบาย องค์กร กระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งผลลัพธ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสุขเชิงพุทธของผู้รับสาร จึงถือเป็นทั้งองค์ความรู้ใหม่และแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน องค์ประกอบของรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

องค์ประกอบของรูปแบบตามกรอบ SMCR	มิติที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อย	ความหมายโดยสังเขป	บทบาทในรูปแบบ
ผู้ส่งสาร (Sender)	P, O, C, N	นโยบายและหลักการ, โครงสร้างองค์กร, การกำกับควบคุม, เครือข่ายการสื่อสาร	ความพร้อมเชิงองค์กรของหน่วยงานทางพระพุทธศาสนาในการกำหนดทิศทาง วางระบบการดำเนินงาน ควบคุมคุณภาพ และสร้างเครือข่ายสนับสนุนการเผยแผ่	เป็นฐานต้นน้ำของการเผยแผ่ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง สนับสนุนทรัพยากร และสร้างศักยภาพในการสื่อสารหลักพุทธธรรม
สาร (Message)	M, Eg, Rb	หลักพุทธธรรม, การเข้าถึงและการมีส่วนร่วม, การสร้างภาพลักษณ์/สร้างศรัทธา	เนื้อหาและการออกแบบสารพุทธธรรมให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับสาร ชวนให้เกิดการมีส่วนร่วม และสร้างความเชื่อมั่นต่อสารและองค์กรผู้เผยแผ่	เป็นแกนกลางของการสื่อสาร ทำหน้าที่ถ่ายทอดสาระของหลักพุทธธรรมให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับ

ช่องทางการสื่อสาร (Channel)	A, F	กิจกรรมและเทคโนโลยี, รูปแบบสื่อและแพลตฟอร์ม	วิธีการ เครื่องมือ และพื้นที่ในการถ่ายทอดสารพุทธธรรมผ่านกิจกรรม สื่อ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	เป็นกลไกกลางน้ำของการเผยแผ่ ทำหน้าที่นำสารไปสู่ผู้รับสารอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล
ผู้รับสาร (Receiver)	Ev, Rs	การประเมินผล/การพัฒนา, ผลลัพธ์ของการเรียนรู้	ผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับสารทั้งด้านการเรียนรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางคุณธรรม สุขภาวะทางใจ และความสุขจากการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนา	เป็นส่วนปลายน้ำและกลไกสะท้อนผลของการเผยแผ่ ทำหน้าที่ประเมินประสิทธิผลและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษานโยบายและหลักการสื่อสารหลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนา”

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยมีการกำหนดนโยบายและหลักการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในลักษณะ “พุทธบูรณาการ” โดยผสมผสานหลักพระพุทธศาสนาเข้ากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผน การจัดองค์กร การกำกับควบคุม และการสร้างเครือข่ายการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลมิใช่เพียงการนำสื่อออนไลน์มาใช้เท่านั้น แต่เป็นการปรับโครงสร้างการบริหารและแนวคิดการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย ทั้งยังมุ่งสร้างการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม และคณะ (2562) ที่

พบว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการองค์กรเชิงระบบควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การสื่อสารธรรมะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์วีระ สุนฺทโร (2565) ที่ชี้ว่าองค์กรพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จในการเผยแผ่จะมีนโยบายด้านสื่อดิจิทัลที่ชัดเจนและมีโครงสร้างองค์กรรองรับการสื่อสารออนไลน์อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1949) ที่เน้นหลักการบริหารด้านการวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงแนวคิด POSDCORB ของ Luther Gulick, & Lyndall Urwick (1973) ที่อธิบายว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในงานวิจัยนี้ในระดับสากล ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ Manuel Castells (2010) ที่อธิบายว่า สังคมเครือข่าย (Network Society) ทำให้การสื่อสารในยุคดิจิทัลเปลี่ยนจากระบบรวมศูนย์ไปสู่ระบบเครือข่ายที่เชื่อมโยงผู้คนทั่วโลก[2] รวมทั้งสอดคล้องกับงานของ Paul Soukup (1983) ซึ่งเสนอว่า สื่อดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเผยแผ่ศาสนาในโลกสมัยใหม่ โดยเฉพาะการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรศาสนากับผู้รับสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษากระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย”

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรมขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยมีลักษณะเป็น “กระบวนการสื่อสารเชิงพลวัต” ที่เน้นการออกแบบสาร รูปแบบการสื่อสาร และกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของผู้รับสารในยุคดิจิทัล โดยมีการประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการเข้าถึง การมีส่วนร่วม และการสร้างประสบการณ์ทางธรรมแก่ผู้รับสาร ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างความสุข ความเข้าใจในหลักพุทธธรรม และการนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารีญา ม่วงเกลี้ยง (2564) ที่พบว่า การเผยแผ่ธรรมะผ่านสื่อออนไลน์ช่วยเพิ่มการเข้าถึงของเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้หลักธรรมในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและร่วมสมัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงฺกโร) (2563) ที่ชี้ว่า การสื่อสารพระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องใช้สื่อที่หลากหลาย มีรูปแบบน่าสนใจ และสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้รับสารได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ)(2564) ที่พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะกับผู้เรียนยุคดิจิทัล โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี การสร้างการมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ “PERFORMANCE

MODEL” ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ซึ่งบูรณาการการสื่อสาร การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันเพื่อเสริมสร้างความสุขเชิงพุทธแก่ผู้รับสาร

ในเชิงทฤษฎี ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎี SMCR ของ David K. Berlo ซึ่งอธิบายว่าประสิทธิภาพของการสื่อสารขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้งผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง และผู้รับสาร โดยองค์กรทางพระพุทธศาสนาในงานวิจัยนี้ได้มีการปรับเนื้อหาธรรมะ รูปแบบสื่อ และช่องทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้รับสารยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Paulo Freire (1970) ที่เสนอแนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งสร้างการเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร มากกว่าการสื่อสารทางเดียว รวมถึงสอดคล้องกับงานของ Martin Seligman (2002) เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก ที่มองว่า การสร้างความสุขเกิดจากการพัฒนาความหมายในชีวิต ความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการใช้กิจกรรมทางธรรมและสื่อดิจิทัลในการเสริมสร้างความสุขเชิงพุทธขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในงานวิจัยนี้

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “เพื่อนำเสนอรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย”

ผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์รูปแบบ “PERFORMANCE MODEL” ซึ่งเป็นรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเชิงระบบภายใต้กรอบการสื่อสาร SMCR โดยบูรณาการมิติการวิเคราะห์ทั้ง 11 มิติ เข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม ลักษณะสำคัญของรูปแบบดังกล่าวคือ การเชื่อมโยงระหว่างนโยบายองค์กร กระบวนการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัล และผลลัพธ์ด้านความสุขเชิงพุทธของผู้รับสาร ผ่านระบบการสื่อสารแบบพลวัตที่สามารถป้อนกลับและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งศาสตร์ด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattapong Yamcharoen (2022) ที่เสนอว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลควรพัฒนาเป็นระบบนิเวศการสื่อสาร (Communication Ecosystem) ที่เชื่อมโยงผู้ส่งสาร สื่อ และผู้รับสารเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ Monkanit Khattiyakorncharoon (2023) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อองค์กรมีการวางระบบบริหารจัดการและประเมินผลอย่างชัดเจน

ในระดับนานาชาติ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (1990) ที่เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้และระบบป้อนกลับ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manuel Castells (2010) ที่อธิบายว่า องค์กรในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารและการจัดการข้อมูลเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับผู้คนในสังคมเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

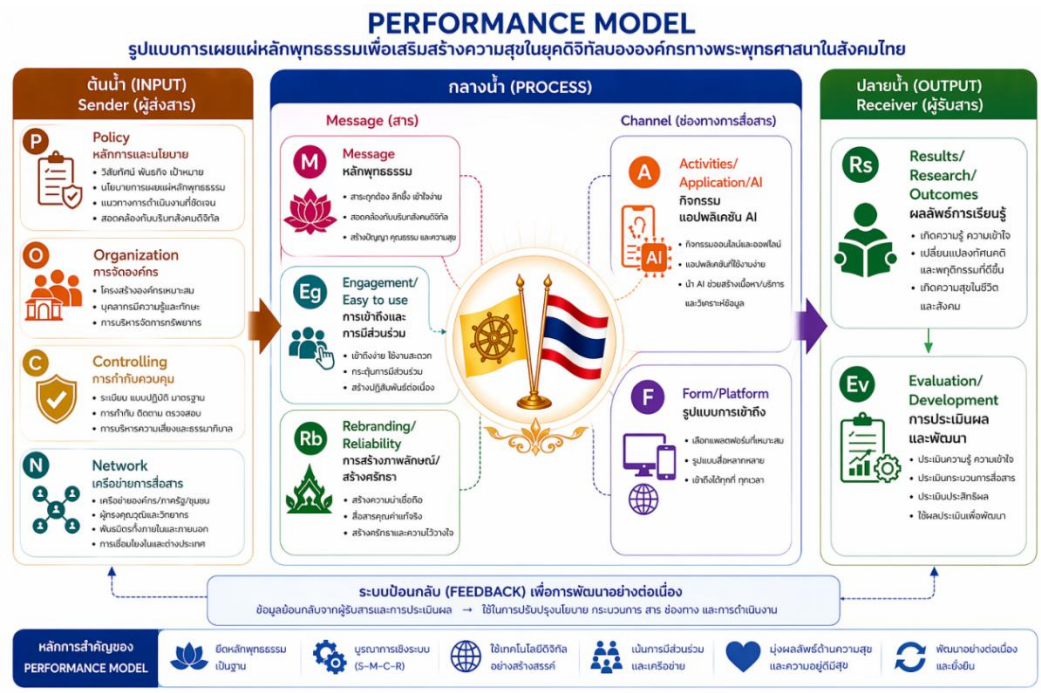
ดังนั้น PERFORMANCE MODEL จึงถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะองค์ความรู้เชิงบูรณาการ (Integrated Knowledge Model) ที่สามารถใช้อธิบายกระบวนการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านนโยบาย การบริหารจัดการ การสื่อสาร และการสร้างความสุขเชิงพุทธแก่สังคมไทยร่วมสมัย

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย พบว่า การดำเนินงานควรเป็นการสื่อสารเชิงระบบที่บูรณาการพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้กรอบการสื่อสาร SMCR เป็นโครงสร้างหลัก ผสานกับมิติการวิเคราะห์ 11 มิติ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการเผยแผ่และผลลัพธ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสุขเชิงพุทธของผู้รับสารอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “PERFORMANCE MODEL” ซึ่งเป็นรูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเชิงระบบในยุคดิจิทัล ตามกรอบ SMCR โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 11 ประการ ได้แก่ ส่วนต้นน้ำ ประกอบด้วย นโยบายและหลักการ การจัดองค์กร การกำกับควบคุม และเครือข่ายการสื่อสาร ส่วนกลางน้ำประกอบด้วย หลักพุทธธรรม การเข้าถึงและการมีส่วนร่วม การสร้างภาพลักษณ์และสร้างศรัทธา กิจกรรม แอปพลิเคชัน และ AI รูปแบบการเข้าถึง และส่วนปลายน้ำประกอบด้วย การประเมินและพัฒนา และผลลัพธ์การเรียนรู้

รูปแบบดังกล่าวมีลักษณะเป็นระบบพลวัต (Dynamic System) ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง และผู้รับสาร เข้าด้วยกันอย่างเป็นวงจร โดยมีการป้อนกลับ (Feedback) เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสุขเชิงพุทธของผู้รับสารอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการเผยแผ่หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย “PERFORMANCE MODEL”

จากภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำใน PERFORMANCE MODEL เป็นระบบพลวัต (Dynamic System) ที่องค์ประกอบทุกส่วนเชื่อมโยงกันอย่างเป็นวงจร โดยต้นน้ำเป็นฐานกำหนดทิศทาง กลางน้ำเป็นกระบวนการขับเคลื่อน และปลายน้ำเป็นผลลัพธ์และกลไกสะท้อนกลับ อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนของการเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัล รูปแบบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การสื่อสารหลักพุทธธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างนโยบาย องค์กร กระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์สูงสุด คือ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และ “ความสุขเชิงพุทธ” ของผู้รับสารอย่างแท้จริง อีกทั้งความรู้ดังกล่าวยังมีคุณค่าในเชิงวิชาการ เชิงปฏิบัติ เชิงนโยบาย และเชิงสังคม โดยสามารถใช้เป็นทั้งกรอบแนวคิดทางวิชาการ เครื่องมือพัฒนาองค์กร แนวทางกำหนดยุทธศาสตร์การเผยแผ่ และกลไกในการเสริมสร้างความสุขเชิงพุทธให้แก่สังคมไทยและสังคมโลกในยุคดิจิทัล ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่เชิงนวัตกรรมที่บูรณาการการสื่อสาร การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความสุขเชิงพุทธอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การเผยแผ่หลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัลขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยมีลักษณะเป็นการดำเนินงานเชิงระบบที่ยึดพุทธธรรมเป็นฐาน และบูรณาการนโยบาย องค์กร กระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการสื่อสารมุ่งเน้นการวางแผน การออกแบบสาร และการเลือกใช้สื่อและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของผู้รับสาร ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และความสุขเชิงพุทธในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ รูปแบบที่เหมาะสมคือ “PERFORMANCE MODEL” ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบภายใต้กรอบการสื่อสาร SMCR ที่เชื่อมโยงผ่านมิติการวิเคราะห์ 11 มิติในลักษณะระบบพลวัตที่มีการป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ (1) ด้านนโยบาย องค์กรทางพระพุทธศาสนาควรกำหนดนโยบายการเผยแผ่ที่บูรณาการพุทธธรรมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ (2) ด้านการปฏิบัติ ควรพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับสาร และใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (3) ด้านการพัฒนาองค์กร ควรเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสารดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบประสิทธิผลของ “PERFORMANCE MODEL” ในบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการสื่อสารหลักพุทธธรรมในยุคดิจิทัล และการศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความสุขเชิงพุทธของผู้รับสารในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

พระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ). (2564). รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ในดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, เชียงใหม่.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). คนไทยกับเทคโนโลยี. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิปัญญาประทีป.

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม และคณะ. (2562). ศึกษาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทยยุคดิจิทัล. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมุห์วีระ สุนฺทโร. (2565). รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 5(2), 45–58.

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงฺกโร). (2563). พระพุทธศาสนากับสื่อดิจิทัล. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, *11*(2), 102–115.

พิสิฏฐพงษ์ จันทแสง. (2567). ประเทศไทยเข้าสู่ยุคเมืองแห่งดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 24 ธันวาคม 2567 จาก https://lib.nbtc.go.th/news/detail/1054

วารีญา ม่วงเกลี้ยง. (2564). การสื่อสารธรรมะผ่านสื่อออนไลน์. วารสารนิเทศศาสตร์, 39(1), 78–91.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2569). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจการมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2568. กองสถิติพยากรณ์ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2569 จาก http://www.nso.go.th

สุริยเดว ทรีปาตรี. (2567). วิจัยชี้เด็กไทย “ความสุข” ลดลงทุกปี. เรียกใช้เมื่อ 26 ธันวาคม 2567 จาก https://theactive.thaipbs.or.th/news/public-health- 20240130

Berlo, D. K. (1960). The process of communication: An introduction to theory and practice. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Henri Fayol. (1949). General and industrial management (C. Storrs, Trans.) Pitman Publishing. (Original work published 1916).

Luther Gulick, & Lyndall Urwick. (1937). Papers on the science of administration. The Rumford Press Concord, New Hamshire America.

Manuel Castells. (2010). The rise of the network society (2nd ed.). Blackwell Publishing.

Martin Seligman. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Free Press.

Monkanit Khattiyakorncharoon. (2023). Digital transformation and Buddhist communication. Asian Journal of Religious Studies, 12(3), 88–101.

Nattapong Yamcharoen. (2022). Digital Buddhist communication in Thailand. Journal of Buddhist Communication, 4(1), 55–70.

Paul Soukup. (1983). Communication and theology. Sheed and Ward.

Paulo Freire. (1970). Pedagogy of the oppressed. Continuum.

Peter Senge. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.

การพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์ โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*

THE DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL THINKING THROUGH REALISTIC MATHEMATICS EDUCATION (RME) ON THE TOPIC OF GRAPHS AND LINEAR RELATIONSHIPS FOR GRADE 7 STUDENTS

กานดามณี คำสิงห์[1] และ จักรกฤษ กลิ่นเอี่ยม[2]

Kandamanee Khamsing[1] and Chakkrid Klin-eam[2]

[1, 2] มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1, 2] Naresuan University, Thailand

Corresponding Author's Email: Kandamaneek67@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2) เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนในโรงเรียนแห่งหนึ่งของอำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 40 คน การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3 วงจรปฏิบัติการ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ใบกิจกรรม แบบวัดความคิดเชิงคณิตศาสตร์ จำนวน 2 สถานการณ์ แต่ละสถานการณ์จะมี 3 คำถามย่อยตามองค์ประกอบของความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์ ค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.83 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการจัดการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญ คือ นำเสนอสถานการณ์ในชีวิตจริงที่ใกล้ตัวนักเรียนโดยใช้บริบทในโรงเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบจำลอง และให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดกันในกลุ่มย่อยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำเสนอหน้าชั้นเรียน 2) นักเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์ในด้านการแก้ปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้เหตุผล และด้านการนำเสนอตัวแทนความคิด ตามลำดับ

* Received 5 May 2026; Revised 22 May 2026; Accepted 13 July 2026

คำสำคัญ: การคิดเชิงคณิตศาสตร์, แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง, กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น

Abstract

This action research aimed to study 1) explore guidelines for developing students' mathematical thinking through learning management based on Realistic Mathematics Education (RME) on the topic of graphs and linear relationships, and 2) examine the outcomes of students' mathematical thinking development through such learning management. The target group consisted of 40 Grade 7 students in class 1/1 at a school in Nong Phai District, Phetchabun Province, during the second semester of the 2025 academic year. This study employed a classroom action research design consisting of three action research cycles. The research instruments included lesson plans based on RME, reflective journals on learning management, activity worksheets, and a mathematical thinking assessment test consisting of two situations. Each situation contained three sub-questions based on the components of mathematical thinking ability. The reliability coefficient of the test was 0.83. Data were analyzed using content analysis. The research results were as follows; 1) The learning management approach should emphasize presenting real-life situations that are closely related to students by using school-based contexts. Students should be given opportunities to engage in hands-on activities that lead to the construction of mathematical models. In addition, students should be encouraged to exchange ideas within small groups to verify the correctness of their work before presenting it to the whole class. 2) Most students demonstrated the highest level of mathematical thinking ability in problem-solving, followed by reasoning and representation, respectively.

Keywords: Mathematical Thinking, Realistic Mathematics Education (RME), Graphs and Linear Relationships

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร คณิตศาสตร์มิได้เป็นเพียงวิชาทางวิชาการที่เรียนรู้เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น หากแต่เป็นเครื่องมือทางปัญญาที่มีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการเป็นพลเมืองที่รู้เท่าทันในสังคมโลกาภิวัตน์ ซึ่งการสอนคณิตศาสตร์ในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องมุ่งเน้นการเตรียมนักเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเนื้อหาวิชา และทักษะที่จำเป็น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562) ซึ่งนักเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และเรียนรู้ที่จะคิดด้วยตนเอง รวมถึงทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (OECD, 2018)

แม้ว่าคณิตศาสตร์จะมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน แต่การเรียนการสอนในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำ การจดจำข้อเท็จจริง การถ่ายทอดองค์ความรู้แบบป้อนจากครูสู่นักเรียน ห้องเรียนจำนวนมากยังคงจำกัดการเรียนรู้ให้อยู่ภายในกรอบของตำรา แบบฝึกหัด และการเตรียมสอบ (ตะวัน เทวอักษร, 2556) ขณะที่การเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะหรือสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำมาก เมื่อเจอโจทย์ที่ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ นักเรียนไทยส่วนใหญ่จึงทำข้อสอบลักษณะนี้ไม่ได้ จากผลการประเมิน PISA 2022 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียนไทยอยู่ที่ 394 คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD ที่ 472 คะแนน ซึ่งเมื่อเทียบกับผลการประเมิน PISA 2018 พบว่าประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 419 คะแนน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยลดลง 25 คะแนน ทั้งนี้ผลการประเมินของประเทศไทยตั้งแต่ PISA 2000 จนถึง PISA 2022 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์มีแนวโน้มลดลง (OECD, 2023) ผลการประเมินยังชี้ให้เห็นว่านักเรียนไทยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถใช้คณิตศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 - 2567 พบว่าคะแนนเฉลี่ยยังคงอยู่ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 25.46, 24.47, 24.39, 25.38 และ 26.53 คะแนน ตามลำดับ จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567)

จากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของผู้วิจัย พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มักมีความยากลำบากในการเรียนรู้เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น เนื่องจากเป็นเนื้อหาที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จากการตรวจแบบฝึกหัดและการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มักใช้วิธีจดจำขั้นตอนการทำโจทย์ตามตัวอย่าง มากกว่าการทำความเข้าใจแนวคิดทางคณิตศาสตร์ ส่งผลให้เมื่อโจทย์มีการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือเผชิญกับสถานการณ์ในชีวิตจริง นักเรียนไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังพบว่า นักเรียนจำนวนมากไม่เข้าใจความหมายของโจทย์ ไม่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลจากสถานการณ์ที่กำหนด และไม่สามารถสร้าง

ประโยคสัญลักษณ์จากความสัมพันธ์นั้นได้ ไม่พยายามคิดหาวิธีการแก้ปัญหา คอยให้ครูบอกทุกขั้นตอน ขาดความแม่นยำในการคิดคำนวณ และตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบที่ได้ ทำให้ผลลัพธ์ไม่ตรงกับเงื่อนไขของโจทย์ (ภวดี สวนดี, 2563)

จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนยังขาดการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kriegler (2004) ที่อธิบายว่าการคิดเชิงคณิตศาสตร์ประกอบด้วยทักษะการแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการนำเสนอตัวแทนความคิด และ Stacey (2007) ที่เน้นว่าการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่ง วราภัสร์ ทองสุข และ ณัชชา กมล (2568) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการตั้งปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ในชีวิตจริงได้ดีขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง (Realistic Mathematics Education: RME) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เรื่องกราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น โดยเน้นให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านสถานการณ์หรือบริบทใกล้ตัว เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ซึ่งแนวคิด RME เป็นการผสมผสานระหว่างระดับการเรียนรู้ของ Van Hiele การสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความหมายของ Freudenthal และการพัฒนาการคิดให้เป็นคณิตศาสตร์ของ Treffer มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (Zulkardi, 2002) การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะช่วยให้ได้แนวทางในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการนำเสนอตัวแทนความคิดของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม และส่งเสริมให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์ โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 ภาคเรียนที่ 2 การศึกษา 2568 จำนวน 40 คน ณ โรงเรียนแห่งหนึ่งของอำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบ

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 3 แผน ใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด 10 ชั่วโมง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) การสำรวจสถานการณ์จริง 2) การสร้างแบบจำลอง 3) การแสดงวิธีการแก้ปัญหา 4) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 5) การบูรณาการ โดยแผนการจัดการเรียนรู้ได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้เชียวชาญ จำนวน 3 คน มีผลการประเมินค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.05

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใบกิจกรรม และแบบวัดการคิดเชิงคณิตศาสตร์ จำนวน 2 สถานการณ์ แต่ละสถานการณ์จะมี 3 คำถามย่อยตามองค์ประกอบของความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์ ได้แก่ การแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการนำเสนอตัวแทนความคิด ผลการประเมินค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าความยากง่าย (p) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.69 และค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44 – 0.61 ค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเทากับ 0.83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากการปฐมนิเทศและชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ จากนั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ใช้เวลา 10 ชั่วโมง ในชั่วโมงเรียนปกติ ระหว่างกิจกรรม นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม ศึกษาสถานการณ์ เขียนคำตอบในใบกิจกรรม และ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมสังเกตบันทึกพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เมื่อสิ้นสุดแต่ละแผนมีการประเมินและสะท้อนผล พร้อมนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแผนการสอนในรอบถัดไป หลังครบ 3 วงจร ผู้วิจัยให้ทำแบบวัดการคิดเชิงคณิตศาสตร์รายบุคคล มีจำนวน 2 สถานการณ์ ซึ่งวัดและประเมินครอบคลุมทุกองค์ประกอบย่อย ของการแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการนำเสนอตัวแทนความคิด และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และสรุปผลเป็นความเรียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากแบบสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้วิจัยและผู้ร่วมสังเกต เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละวงจรปฏิบัติการตามกระบวนการ PAOR เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การศึกษาผลการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 วิเคราะห์ด้วยการตรวจคำตอบจากใบกิจกรรมและแบบวัดการคิดเชิงคณิตศาสตร์ แล้วนำมาจัดกลุ่มและวิเคราะห์ระดับความสามารถของนักเรียนในแต่ละดับ คิดเป็นร้อยละ แล้วรายงานผลในรูปแบบความถี่และร้อยละ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบย่อยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ 2 ระดับ 1 และระดับ 0 ซึ่งองค์ประกอบย่อยของความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบย่อยของความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์

การคิดเชิงคณิตศาสตร์		**องค์ประกอบของความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์**
การแก้ปัญหา	P1	การทำความเข้าใจปัญหา
	P2	การดำเนินการแก้ปัญหา
	P3	การสรุปคำตอบของปัญหา
การให้เหตุผล	R1	อธิบายเหตุผลการใช้ความรู้และข้อมูลในการทำความเข้าใจปัญหา
	R2	อธิบายเหตุผลของการดำเนินการแก้ปัญหา
	R3	อธิบายความสมเหตุสมผลของคำตอบ
การนำเสนอตัวแทนความคิด	C1	การใช้ตัวแทนความคิดในการทำความเข้าใจปัญหา
	C2	การใช้ตัวแทนความคิดในการดำเนินการแก้ปัญหา
	C3	การใช้ตัวแทนความคิดในการแสดงการสรุปคำตอบของปัญหา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

จากการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสำรวจสถานการณ์จริง การสร้างแบบจำลอง การแสดงวิธีการแก้ปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์ และการบูรณาการ โดยครูมีบทบาทนำเสนอสถานการณ์ในชีวิตจริงที่ใกล้ตัวนักเรียนโดยใช้บริบทในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นความสนใจ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยให้นักเรียนเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบจำลอง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดกันในกลุ่มย่อยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะนำเสนอหน้าชั้นเรียน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนนักเรียนของระดับ 2 ตามความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์จากใบกิจกรรมและแบบวัดการคิดเชิงคณิตศาสตร์

การคิดเชิงคณิตศาสตร์		**จำนวนนักเรียน (ร้อยละ) ของระดับ 2**				
		ใบกิจกรรมกลุ่ม			**แบบวัดรายบุคคล**	
		วงจรที่ 1	วงจรที่ 2	วงจรที่ 3	สถานการณ์ 1	สถานการณ์ 2
การแก้ปัญหา	P1	3 (37.50)	5 (62.50)	5 (62.50)	36 (90.00)	37 (92.50)
	P2	6 (75.00)	7 (87.50)	8 (100.00)	33 (82.50)	37 (92.50)
	P3	5 (62.50)	7 (87.50)	6 (75.00)	25 (62.50)	25 (62.50)
การให้เหตุผล	R1	4 (50.00)	4 (50.00)	5 (62.50)	32 (80.00)	33 (82.50)
	R2	7 (87.50)	5 (62.50)	5 (62.50)	34 (85.00)	31 (77.50)
	R3	3 (37.50)	7 (87.50)	7 (87.50)	22 (55.00)	31 (77.50)
นำเสนอตัวแทนความคิด	C1	4 (50.00)	4 (50.00)	6 (75.00)	19 (47.20)	27 (67.50)
	C2	2 (25.00)	4 (50.00)	5 (62.50)	19 (47.20)	31 (77.50)
	C3	2 (25.00)	7 (87.50)	8 (100.00)	21 (52.50)	33 (82.50)

จากตารางที่ 2 ผลใบกิจกรรมและแบบวัดการคิดเชิงคณิตศาสตร์ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์ในด้านการแก้ปัญหามากที่สุด รองลงมาคือด้านการให้เหตุผล และด้านการนำเสนอตัวแทนความคิด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านการแก้ปัญหาจากใบกิจกรรม พบว่า P2, P3 และ P1

จากแบบวัด พบว่า P1, P2 และ P3 แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถทำความเข้าใจปัญหาได้ดีขึ้น ด้านการให้เหตุผลจากใบกิจกรรม พบว่า R3, R2 และ R1 จากแบบวัด พบว่า R1, R2 และ R3 แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถอธิบายเหตุผลการใช้ความรู้และข้อมูลในการทำความเข้าใจปัญหาได้ดีขึ้น และด้านการนำเสนอตัวแทนความคิดจากใบกิจกรรม พบว่า C3, C1 และ C2 จากแบบวัด พบว่า C3, C2 และ C1 แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถใช้ตัวแทนความคิดเพื่อสรุปคำตอบของปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง และนักเรียนสามารถใช้ตัวแทนความคิดในการดำเนินการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจสถานการณ์จริง การสร้างแบบจำลอง การแสดงวิธีการแก้ปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์ และการบูรณาการ โดยนักเรียนสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาเบื้องต้น ระบุข้อมูลที่โจทย์กำหนด และจัดระบบข้อมูลเพื่อแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้สัญลักษณ์ ตาราง คู่อันดับ และกราฟได้อย่างเหมาะสม และสามารถอธิบายเหตุผลของตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาของตนให้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เริ่มต้นจากสถานการณ์จริงที่ใกล้ตัวนักเรียนโดยใช้บริบทในโรงเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์เดิมของตนเอง ส่งผลให้นักเรียนเข้าใจสถานการณ์ปัญหาได้ง่ายขึ้น และสามารถสร้างความหมายของแนวคิดทางคณิตศาสตร์ได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hans Freudenthal (1991) กล่าวว่า การเรียนรู้คณิตศาสตร์ควรเริ่มต้นจากสถานการณ์ที่มีความหมายในชีวิตจริง เพื่อให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ อีกทั้งเป็นเพราะ นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจากการเก็บรวบรวมเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจจากประสบการณ์ตรง สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และยังช่วยเชื่อมโยงความรู้จากรูปธรรมสู่นามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gravemeijer & Terwel (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้คณิตศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างและพัฒนาตัวแบบทางคณิตศาสตร์ด้วยตนเอง โดยตัวแบบดังกล่าวทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงระหว่างความรู้แบบไม่เป็นทางการของนักเรียนกับความรู้ทางคณิตศาสตร์ที่เป็นทางการ กระบวนการพัฒนาตัวแบบจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยตัวแบบสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม และอีกทั้งเป็นเพราะ นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่มย่อย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมเหตุสมผลของแนวคิด วิธีการ

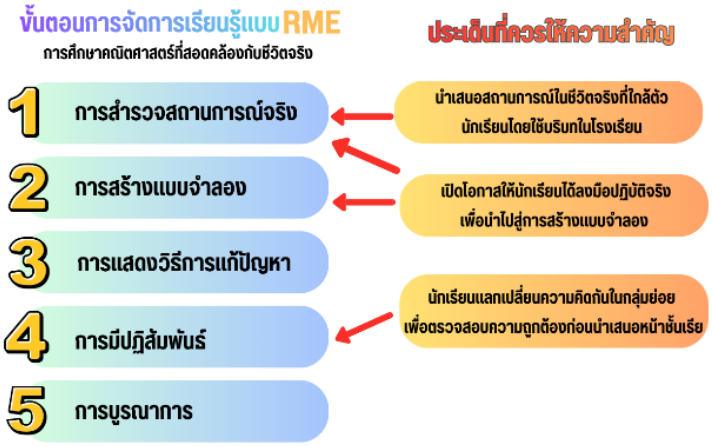
แก้ปัญหา และแบบจำลองที่สร้างขึ้น ก่อนนำเสนอหน้าชั้นเรียน แล้วให้นักเรียนแต่ละกลุ่มได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาของตนเองหน้าชั้นเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมชั้นได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวคิดอย่างอิสระ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความหมาย และสามารถพัฒนาความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสุณิสา สุมิรัตนะ (2555) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงแนวคิดอย่างหลากหลาย จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการคิดอย่างมีเหตุผล สามารถอธิบายกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงคณิตศาสตร์ได้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยผลการพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยผลการวิเคราะห์จากใบกิจกรรมและแบบวัดการคิดเชิงคณิตศาสตร์ ด้านการแก้ปัญหา นักเรียนส่วนใหญ่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีความสามารถอยู่ในระดับ 2 ทั้งในระหว่างและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะนักเรียนได้เรียนรู้ผ่านสถานการณ์ปัญหาในชีวิตจริงที่ใกล้ตัวนักเรียนโดยใช้บริบทในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้นักเรียนได้ทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาเบื้องต้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถระบุข้อมูลที่โจทย์กำหนดและสิ่งที่ต้องการหาได้ ส่งผลให้นักเรียนเข้าใจปัญหาได้ง่ายขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินแก้ปัญหา แสดงวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นลำดับ มีความชัดเจนและสรุปคำตอบได้สอดคล้องกับเงื่อนไขของสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับชนิดา จำปาอ่อน (2562) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยใช้สถานการณ์ปัญหาในบริบทใกล้ตัว ร่วมกับการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด วางแผน ดำเนินการแก้ปัญหา และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นลำดับขั้น จะช่วยให้นักเรียนสามารถทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ด้านการให้เหตุผล พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีความสามารถอยู่ในระดับ 2 ทั้งในระหว่างและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากใบกิจกรรมด้านความสามรถในการอธิบายเหตุผลของการดำเนินการแก้ปัญหา (R2) พบว่า กลุ่มนักเรียนในวงจรปฏิบัติการที่ 1 มีจำนวนสูงกว่าวงจรปฏิบัติการที่ 2 และ 3 ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมในวงจรแรกเป็นสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนมาก นักเรียนจึงสามารถอธิบายวิธีคิดและเหตุผลของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา ต่างจากวงจรปฏิบัติการที่ 2 และ 3 กิจกรรมมีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้นและต้องอาศัยการเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์หลายขั้นตอน และด้านความสามรถในการอธิบายความสมเหตุสมผลของคำตอบ (R3) พบว่า กลุ่มนักเรียนส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับ 1 อาจเกิดจากนักเรียนยังอยู่ช่วงเริ่มต้นของการเรียนรู้ แต่ก็มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ในระหว่างการลงมือปฏิบัตินักเรียนจำเป็นต้องใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจและอธิบายเหตุผลการใช้ความรู้และข้อมูล

ในการทำความเข้าใจปัญหา ได้แลกเปลี่ยนความคิดกันในกลุ่มย่อยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำเสนอแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาหน้าชั้นเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมชั้นซักถาม แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวคิดอย่างอิสระ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความหมาย ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอธิบายเหตุผลของการดำเนินการแก้ปัญหา และอธิบายความสมเหตุสมผลของคำตอบของตนเองได้อย่างเป็นระบบ รับฟังและพิจารณาแนวคิดของผู้อื่น รวมทั้งนำมาปรับปรุงความเข้าใจของตนเองให้ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ NCIM (2000) ที่เน้นว่า การให้เหตุผลและการพิสูจน์เป็นกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยนักเรียนควรมีโอกาสอธิบายแนวคิด สนับสนุนคำตอบของตนด้วยเหตุผล และพิจารณาแนวคิดของผู้อื่นอย่างมีวิจารณญาณ และด้านการนำเสนอตัวแทนความคิด นักเรียนส่วนใหญ่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีความสามารถอยู่ในระดับ 2 ทั้งในระหว่างและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจากแบบวัดในสถานการณ์ที่ 1 พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่สามารถใช้ตัวแทนความคิดในการทำความเข้าใจปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ในระดับ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแบบวัดเป็นการประเมินรายบุคคลที่นักเรียนต้องในการใช้ตัวแทนความคิดในการทำความเข้าใจปัญหาด้วยตนเอง แตกต่างจากการทำใบกิจกรรมที่นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องจากยังมีความสับสนเกี่ยวกับลำดับของคู่อันดับ (x, y) แต่ในสถานการณ์ที่ 2 มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่อยู่ในระดับ 2 ทั้งนี้เป็นเพราะนักเรียนได้ลงมือเก็บข้อมูลด้วยตนเองมาใช้ในการสร้างแบบจำลอง จึงจำเป็นต้องใช้เงื่อนไขหรือสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์แทนความคิดในการทำความเข้าใจปัญหาของสถานการณ์ที่กำหนด อีกทั้งนักเรียนได้คิดพิจารณา และสร้างแบบจำลองด้วยตนเองช่วยให้นักเรียนเข้าใจโครงสร้างของปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาความคิดจากรูปธรรมไปสู่นามธรรมได้อย่างเป็นลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤนาท เอี่ยมฉ่ำ (2565) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความคิดผ่านการนำเสนอ อภิปราย และสะท้อนคิด ร่วมกับการทำงานกลุ่มตามกระบวนการ Idea initiating และ Group processing จะช่วยพัฒนาความสามารถในการแสดงแทนความคิดของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนได้มีโอกาสสร้างแนวคิด ยุทธวิธี หรือแบบจำลองในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งตรวจสอบความสมเหตุสมผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้นักเรียนสามารถใช้ตัวแทนทางคณิตศาสตร์ในการอธิบายแนวคิดและสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงมีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบและประเด็นสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด RME

1. การนำเสนอสถานการณ์ในชีวิตจริงที่ใกล้ตัวนักเรียนโดยใช้บริบทในโรงเรียนมาใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ เป็นสถานที่ที่นักเรียนคุ้นเคยและมีประสบการณ์ร่วมกัน ช่วยต่อยอดความคิดของนักเรียน ให้นักเรียนสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาได้ในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความโจทย์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

2. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยให้นักเรียนเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสถานการณ์เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบจำลอง ช่วยให้เกิดความเข้าใจจากประสบการณ์ตรง สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดกันในกลุ่มย่อยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำเสนอหน้าชั้นเรียน ช่วยให้นักเรียนได้อภิปราย ซักถาม และอธิบายเหตุผลของตนเองอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากความคิดเห็นที่หลากหลายของเพื่อนในกลุ่ม ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงแนวคิดและแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการนำเสนอ และส่งเสริมทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยใช้สถานการณ์การชีวิตจริงที่ใกล้ตัวนักเรียนในบริบทของโรงเรียนเป็นฐานในการเรียนรู้ โดยที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และได้แลกเปลี่ยนความคิดคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่มย่อย และชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านการคิดเชิงคณิตศาสตร์ ทั้งด้านการแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการนำเสนอตัวแทนความคิด ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย

ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้** ประกอบด้วย 1.1 ครูควรเลือกสถานการณ์ที่ใกล้ตัวในบริบทโรงเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้และเข้าถึงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ได้ง่ายขึ้น 1.2 ครูควรออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้อธิบายเหตุผลของตนเอง จะช่วยพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 ครูควรออกแบบกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงช่วยให้เกิดความเข้าใจจากประสบการณ์ตรง เพื่อลดความเป็นนามธรรมของเนื้อหาคณิตศาสตร์ **2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** ควรมีการพัฒนาสื่อหรือเทคโนโลยี เช่น โปรแกรมสร้างกราฟ หรือสื่อดิจิทัล เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถมองเห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นได้ชัดเจนมากขึ้น และสนับสนุนการสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา จำปาอ่อน. (2562). การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตะวัน เทวอักษร. (2556). ทักษะการคิดพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์

นฤนาท เอี่ยมฉ่ำ. (2565). การพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงร่วมกับแนวคิด Model-Eliciting Activities เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย .ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แพรไหม สามารถ. (2555). การพัฒนาการคิดเชิงคณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ กระบวนการคิดให้เป็นคณิตศาสตร์ .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภวดี สวนดี. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง กราฟและความสัมพันธ์เชิงเส้นและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการประยุกต์กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับแนวคิดของโพลยา : การวิจัยผสมวิธี .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วราภัสร์ ทองสุข และ ณัชชา กมล. (2568). การใช้แนวการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและตั้งปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารราชพฤกษ์, 23(3), 198-213.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). รายงานสรุปผลการทดสอบ O-NET ม.3 ปีการศึกษา 2567. เรียกใช้เมื่อ 26 สิงหาคม 2568 จาก https://www.niets.or.th/th/content/view/26588

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562).แนวทางการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2568 จาก https://pisathailand.ipst.ac.th

สุณิสา สุมิรัตนะ. (2555). การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและกระบวนการแก้ปัญหา DAPIC .ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Freudenthal, H. (1991). Revisiting Mathematics Education, China Lectures. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Gravemeijer, K., and Terwel, J. (2000). "Hans Freudenthal: a mathematician on didactics and curriculum theory." Journal of curriculum studies, 32(6), 777-796.

Kriegler, S. (2004). Just WHAT IS ALGEBRAIC THINKING? Mathematics Teaching in the Middle School, Special Edition.

National Council of Teachers of Mathematics (NCTM). (2000). Principles and standards for school mathematics. USA: NCTM.

OECD. (2018). The future of education and skills: Education 2030. OECD Publishing.

OECD. (2023). PISA 2022 assessment and analytical framework: Mathematics, reading, science, financial literacy and creative thinking. Paris: OECD Publishing.

Stacey, K. (2007). What is mathematical thinking & why is it important? Retrieved September 3, 2025, from https://www.researchgate.net/publication/254408829

Zulkardi, Z. (2002). Developing a learning environment on realistic mathematics education for Indonesian student teachers. University of Twente, Enschede.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY IN PHANTHONG 2 SCHOOL NETWORK UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปิยะวัฒน์ เถื่อนเทพ[1], สุดารัตน์ สารสว่าง[2] และ รัชพล วิทยานนท์[3]

Piyawat Thuanthep[1], Sudarat Sarnswang[2], and Rachapol Witayanont[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-3]Kasetsart University, Thailand

[1]Corresponding Author's Email: piyawatth24@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านคุณลักษณะด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครู อยู่ในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.652$, $p < 0.05$)

* Received 5 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 13 July 2026

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์, สมรรถนะดิจิทัลของครู ,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the level of human resource management of school administrators, (2) investigate the level of teachers' digital competency, and (3) analyze the relationship between school administrators' human resource management and teachers' digital competency within the Phanthong 2 School Network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 165 teachers selected from a population of 289 teachers in the Phanthong 2 School Network during the 2025 academic year, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.91. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: (1) the overall level of human resource management of school administrators was at the highest level, with performance appraisal showing the highest mean score; (2) the overall level of teachers' digital competency was also at the highest level, with digital characteristics ranking the highest; and (3) there was a statistically significant positive correlation between school administrators' human resource management and teachers' digital competency at the .05 level ($r = 0.652$, $p < 0.05$), indicating a moderate to high relationship.

Keywords: Human Resource Management, Teachers' Digital Competency, School Administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทักษะการคิดขั้นสูง การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูในฐานะ “ผู้จัดการเรียนรู้” จึงต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2019) ได้เน้นย้ำว่าครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน Redecker (2017) ได้เสนอกรอบ DigCompEdu เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในระดับนานาชาติ ส่วนในบริบทประเทศไทย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) พบว่าครูบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบสื่อดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการประเมินผลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Scherer et al. (2021) ที่ชี้ว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ โดย Dessler (2020) ชี้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาที่มีความแตกต่างทั้งด้านทรัพยากร ความพร้อมทางเทคโนโลยี และศักยภาพของครู ความแตกต่างดังกล่าวอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา ส่งผลให้ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูมีความแตกต่างกัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะดิจิทัลของครูในบริบทดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยผลการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยด้านการบริหารบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2.เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3.เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 13 โรงเรียน จำนวน 289 คน (กลุมงานบริหารงานบุคคล,2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ คือ ครูในสังกัดข้างต้น จำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) จำนวนทั้งหมด 165 คน เก็บข้อมูลได้ 152 คน คิดเป็นร้อยละ 92.12 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (CheckList Questionnaires) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู จำนวน 19 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน ด้วยการหาค่า Index of item-Objective Congruence อยู่ที่ 0.91

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำผลของข้อมูลเฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วนประมาณค่ามาหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความ

คงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก ซึ่ง Hair et al. (2006) อธิบายว่าค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.882

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดเตรียมเครื่องมือรูปแบบออนไลน์และบันทึกข้อความเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผ่านลิงก์และ QR Code โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ จากนั้น

3.2 ดำเนินการตรวจสอบคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งได้รับตอบกลับจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 92.12 จำนวนที่หายไปเกิดจากการคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และมีครูบางส่วนที่ต้องใช้เวลาทำกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในช่วงปลายปี โดยจำนวนแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้จำนวน 152 ชุดคิดเป็นร้อยละ 92.12 ซึ่งครอบคลุมขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณไว้แต่ต้น จึงมั่นใจได้ว่าผลการวิเคราะห์จะยังคงมีความเที่ยงตรงและเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.52	มากที่สุด
2	การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม	4.59	0.59	มากที่สุด
3	การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน	4.56	0.55	มากที่สุด
4	การวางแผนสรรหาบุคลากร	4.56	0.59	มากที่สุด
5	การฝึกอบรมพนักงาน	4.56	0.59	มากที่สุด
6	การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจราต่อรองร่วม	4.56	0.59	มากที่สุด
7	การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ	4.56	0.62	มากที่สุด
8	การทดสอบและการคัดเลือกพนักงาน	4.51	0.57	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.56	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ระดับการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.56**,** S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 4.60, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม ($\bar{x}$= 4.59, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การทดสอบและการคัดเลือกพนักงาน ($\bar{x}$= 4.51, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	สมรถถนะดิจิทัลของครู	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	คุณลักษณะด้านดิจิทัล	4.64	0.44	มากที่สุด
2	ทักษะด้านดิจิทัล	4.62	0.43	มากที่สุด
3	ความรู้ด้านดิจิทัล	4.62	0.45	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.62	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับสมรถถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.62, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณลักษณะด้านดิจิทัล ($\bar{x}$= 4.64, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทักษะด้านดิจิทัล ($\bar{x}$= 4.62, S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยนต่ำที่สุด คือ ความรู้ด้านดิจิทัล ($\bar{x}$= 4.62, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร	สมรรถนะดิจิทัลของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.637**	0.587**	0.578**	0.633**
X_2	0.532**	0.520**	0.510**	0.550**
X_3	0.598**	0.563**	0.548**	0.602**
X_4	0.577**	0.532**	0.526**	0.576**
X_5	0.619**	0.585**	0.579**	0.628**
X_6	0.641**	0.590**	0.582**	0.639**
X_7	0.602**	0.539**	0.553**	0.597**
X_8	0.605**	0.582**	0.600**	0.629**
X_{tot}	0.646**	0.603**	0.601**	0.652**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร (X_{tot}) กับสมรถถนะดิจิทัลของครู (Y_{tot}) กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.0.652$, $p < .05$)

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้านของการบริหารบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler (2020) ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนและสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน การสร้างแรงงานสัมพันธ์ การจัดการอาชีพและความเป็นธรรม และการดูแลความปลอดภัย ซึ่งหากผู้บริหารสามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วน จะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพัชรกันต์ นิมิตรศดิกุล (2560) ที่มองว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานนอกจากนี้ ด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังครูอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Butcher & Kritsonis (2007) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกและคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ UNESCO (2019) ที่ระบุว่า ครูในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นครูในยุคปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านดิจิทัลของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เช่น การเคารพลิขสิทธิ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการป้องกันความเสี่ยงทางไซเบอร์ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ (Redecker, 2017) ที่กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลของครูไว้ครอบคลุมทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การสร้างสื่อดิจิทัล การสื่อสาร และความปลอดภัยในโลกดิจิทัล ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า ครูสามารถใช้

เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilster (1997) ที่อธิบายว่า ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือความสามารถในการเข้าใจและใช้ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัลอย่างหลากหลาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ระบุว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และเป็นทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัลได้

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางสมรรถนะดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=0.652) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ทุกด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (r = 0.510–0.641) โดยเฉพาะด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ การจ่ายค่าตอบแทนและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2020) ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจ โดยเมื่อผู้บริหารดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถและพร้อมพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านดิจิทัล รวมถึงงานวิจัยของ สุคนธ์ มณีรัตน์ (2559) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากร และความผูกพันดังกล่าวย่อมเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ อนงค์ อาจจงทอง (2562) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (r = .493) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร และในบริบทของการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพดังกล่าวสะท้อนผ่านสมรรถนะดิจิทัลของครู ผลการวิเคราห์สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ UNESCO (2019) และ Redecker (2017) ที่ระบุว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพศ โกนสันเทียะ และคณะ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูเป็น

การบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงงานของ สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ (2565) ที่เสนอว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Butcher & Kritsonis (2007) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากร มีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครู และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะดิจิทัลของครู ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครู ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายถานศึกษาพานทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.652$, $p<0.05$)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนาครูในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือมอบหมายภาระงานให้ครูได้ฝึกใช้ทักษะดิจิทัลเพื่อให้เกิดการได้ลงมือปฏิบัติจริง 1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล การยกย่อง และการสร้างความเป็นธรรมในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง 1.3 ผู้บริหารและครูควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี เช่น การจัดหาอุปกรณ์และระบบสารสนเทศที่เหมาะสม 1.4 ผู้บริหารควรมีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 2.1 ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี 2.2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู 2.3 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุม 2.4 ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. บริษัท เอเชีย เพลส.

กิตติพศ โกนสันเทียะ. (2565). สมรรถนะดิจิทัล: สมรรถนะใหม่สำหรับครูยุคปัจจุบัน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 22(2).

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย .(พิมพ์ครั้งที่ 11). เทพเนรมิตการพิมพ์.

พัชรกันต์ นิมิตรศดิกุล. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปาก.

สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ. (2565). แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัล. Journal of Modern Learning Development, 7(2).

สุคนธ์ มณีรัตน์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานผลการดำเนินงานและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักงาน ก.พ.

Belolipetskaya, A., Golovina, T., Polyanin, A., & Vertakova, Y. (2020). Transformation of the personnel competency model in the context of the transition to the digital economy. E3S Web of Conferences, 164, 09005.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). Human resource management (6th ed.). McGraw-Hill.

Butcher, J., & Kritsonis, W. A. (2007). Human resource management: Managerial efficacy in recruiting and retaining teachers: National implications. The Lamar University Electronic Journal of Student Research.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Gilster, P. (1997). Digital literacy. John Wiley & Sons.

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

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). Educational administration (6th ed.). Wadsworth.

Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. Computers & Education, 146, 103752.

Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union.

UNESCO. (2019). ICT competency framework for teachers (Version 3). UNESCO.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SPECIAL EDUCATION CENTERS, GROUP 1

หิรัญญา สุเมธกุล[1] และ นเรศ สถิตยพงศ์[2]

Hirunya Sumetkul[1] and Narest Satityapong[2]

[1]ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และ [2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

[1]Central Special Education Center and [2] Master of education in innovative educational innovation, Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: my.hirunya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสังกัดกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำนวน 234 คน ซึ่งได้มาโดยตารางของ Krejcie และ Morgan และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ และ2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

* Received 8 May 2026; Revised 25 May 2026; Accepted 13 July 2026

ครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, การศึกษาพิเศษ, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aimed to (1) study the level of innovative leadership of school administrators in the group of schools under the Bureau of Special Education Administration, Group 1, and (2) compare the innovative leadership of school administrators based on teacher's opinions, classified by educational level and work experience. The sample consisted of 234 teachers under the Bureau of Special Education Administration, Group 1, selected through simple random sampling using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a five point Likert scale questionnaire with content validity ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The findings revealed that: (1) the overall level of innovative leadership of school administrators was at a high level. When considering each aspect, the highest mean score was found in teamwork and participation, followed by organizational innovation climate, innovative creativity, risk management, visionary leadership for change, and innovative personality respectively; and (2) the comparison of teachers' opinions toward the innovative leadership of school administrators, classified by educational level and work experience, showed no statistically significant differences at the .05 level in both overall and individual aspects.

Keywords: innovation leadership, school administrators, special education, special education centers.

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปสู่สถานศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) และยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” ประเทศไทยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงและขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมเป็นฐาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (นุชิดา สุวแพทย์, 2560) โดยธันยากร ศรีสุขและสรัญณี อุเส็นยาง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง ขณะที่บริพัฒน์ สารผล (2565) เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทั้ง 9 ประเภท ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 โดยต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังประสบข้อจำกัดหลายด้าน เช่น การขาดสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่ยังไม่สมบูรณ์ และการปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำนวน 591 คน จาก 12 สถานศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 234 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ด้านที่ 5 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านที่ 6 ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

รวมทั้งสิ้น 38 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ห้องเรียนหน่วยบริการทั้ง 11 แห่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

6.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที

6.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe’s Method โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe’s Meth

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 234 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 86.32 ช่วงอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.88 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 94.87 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.57

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวม

(n=234)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.37	0.60	มาก	4
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.40	0.61	มาก	3
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.36	0.59	มาก	5
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.43	0.59	มาก	1
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.34	0.60	มาก	6
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	4.43	0.61	มาก	2
รวม	**4.39**	**0.56**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับ มากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=234)

รายการ	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{x}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	ปริญญาตรี	222	4.36	0.59	0.794	0.37
	ปริญญาโท	12	4.47	0.76		
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี	222	4.40	0.60	0.126	0.72
	ปริญญาโท	12	4.40	0.74		
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	222	4.36	0.58	1.550	0.21
	ปริญญาโท	12	4.46	0.77		
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ปริญญาตรี	222	4.43	0.58	1.831	0.18
	ปริญญาโท	12	4.43	0.77		
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ปริญญาตรี	222	4.34	0.60	0.265	0.61
	ปริญญาโท	12	4.47	0.74		
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี	222	4.42	0.60	0.512	0.48
	ปริญญาโท	12	4.48	0.75		
ภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	222	4.38	0.55	0.168	0.68
	ปริญญาโท	12	4.45	0.71		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการทดสอบ t-test ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แสดงให้เห็นว่าครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาพรวมและรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกประสบการณ์ทำงาน

(n=234)

รายการ		ss	Df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.651	3.00	0.22	0.601	0.615
	ภายในกลุ่ม	83.127	230.00	0.36		

	รวม	83.778	233.00			
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.441	3.00	1.15	3.198	0.024*
	ภายในกลุ่ม	82.480	230.00	0.36		
	รวม	85.921	233.00			
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.697	3.00	0.57	1.657	0.177
	ภายในกลุ่ม	78.518	230.00	0.34		
	รวม	80.215	233.00			
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.645	3.00	0.88	2.569	0.055
	ภายในกลุ่ม	78.940	230.00	0.34		
	รวม	81.585	233.00			
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3.255	3.00	1.08	3.063	0.029*
	ภายในกลุ่ม	81.475	230.00	0.35		
	รวม	84.730	233.00			
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.492	3.00	0.83	2.276	0.081
	ภายในกลุ่ม	83.949	230.00	0.36		
	รวม	86.441	233.00			
ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.088	3.00	0.70	2.241	0.084
	ภายในกลุ่ม	71.426	230.00	0.31		
	รวม	73.514	233.00			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการทดสอบ F-test (One-way ANOVA) ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกประสบการณ์ทำงาน แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจากทดสอบรายด้านกลับพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=234)

ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	0.074	0.791	0.991
5-10 ปี		-	0.188	0.948
11-15 ปี			-	0.838
16-20 ปี				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในด้านการบริหารความเสี่ยง ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=234)

ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	0.482	0.227	0.945
5-10 ปี		-	0.55	0.719
11-15 ปี			-	0.875
16-20 ปี				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ **0.05**

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการบริหารความเสี่ยงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่เด่นที่สุดด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ขณะที่ผลการเปรียบเทียบพบว่า วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครู ไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี มีระดับการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นส่วนใหญ่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้เป็นกลุ่มบุคลากรทางครูในสถานศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง และมีประสบการณ์การในการทำงานยังไม่สูงมาก ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และผู้บริหารจำเป็นต้องเน้นการส่งเสริม พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2560; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) และบริบทการศึกษาพิเศษที่ต้องอาศัยการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคล (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, ม.ป.ป.)ให้บรรลุเป้าหมาย

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ นวัตกรรมถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาพิเศษที่ต้องตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถทั้งด้านการบริหาร การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร (บริพัฒน์ สารผล, 2565) โดยมีรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กรเชิงรุก เชื่อมโยงเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้นำยุคใหม่

ต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ปวีณา กันถิน, 2560) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพล สรรคพงษ์ และสุกัญญา สุดาราัตน์ (2567) ที่พบว่าด้านวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในศูนย์การศึกษาพิเศษที่ต้องคาดการณ์แนวโน้มและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิด วิเคราะห์ และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงระบบงานและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานของนวัตกรรม (ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์, 2564) และผลการศึกษาของวุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ที่พบว่าความคิดสร้างสรรค์มีระดับสูงในการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาพิเศษที่ต้องออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IEP) และใช้เทคโนโลยีช่วยสอนอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และสอดคล้องกับ จิรายุ ตาหล้า และเอกชาตรี สุขเสน (2568) ที่พบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในบริบทการศึกษาพิเศษ การทำงานแบบสหวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ อรพิณ อิ่มรัตน์ (2561) ระบุว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อการสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับ ศีตลา กฤติธีอธิศ และโสภา อำนวยรัตน์ (2568) ที่พบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะในศูนย์การศึกษาพิเศษที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความไม่แน่นอนในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่ระบุว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรม และสอดคล้องกับ อุดมลักษณ์ ศรีพิมานวัฒน (2568) ที่พบว่าด้านนี้มีระดับสูง โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาพิเศษที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและพฤติกรรมผู้เรียน

2.6 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เปิดรับแนวคิดใหม่ และสามารถสร้างแรงจูงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) และผลการศึกษาของ สุภิชญา ชัยเฉลิมวุฒิพงศ์ และณัฐกานต์ ประจัญบาน (2568) ซึ่งชี้ว่าบุคลิกภาพผู้นำมีผลต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยเฉพาะในศูนย์การศึกษาพิเศษที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความยืดหยุ่นสูง

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าผู้บริหารมีการบริหารที่ชัดเจนและสื่อสารได้ทั่วถึง

สอดคล้องกับ เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2568) และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการบริหารมีความสม่ำเสมอและบุคลากรรับรู้ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ศศิรดา แพงไทย (2567)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารความเสี่ยงเชิงรุก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และสนับสนุนกระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ขยายขอบเขตตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552.

กาญจนา สุทธิเนียม. (2558). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

กานต์รวี ถาวนพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กวิสรา ชูทอง. (2560). ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกยูร วงศ์กอม. (2548). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. เพทายการพิมพ์.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จรุณี เกาเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. ชานเมืองการพิมพ์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). ลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหาร. โอเดียนสโตร์.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุรีรัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิรายุ ตาหล้า, และ เอกชาตรี สุขเสน. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 22(2).

ณิชดาพร หวานสนิท, และ พรรณี ผุดเกตุ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์, 7(2), 127–141.

ติยาภรณ์ ประสิทธิ์ผล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, 1(1), 61–67.

ธงธิภา วังแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนพล สรรคพงษ์, และ สุกัญญา สุดารารัตน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(5).

นภัสสร แจ้งจันทร์. (2565). นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อผู้บริหารยุคใหม่. วัฒนาพานิช.

นิศาชล รัตนมณี, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(3), 181–188.

เบญญาพร อินทร์แก้ว, และ อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(2).

ปุณณิฐฐา มาเชค. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. Journal of Information and Learning, 32(3), 83–91.

เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิชญาภา ยืนยาว. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พิมพ์พร จารุจิตร์. (2559). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิชัย แม้นรัมย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(6), 334–353.

ศศิรดา แพงไทย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. Journal of Applied Education, 2(5), 19–28.

ศีตลา กฤติธีอธิศ, และ โสภา อำนวยรัตน์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 14(2), 51–65.

สุภิชญา ชัยเฉลิมวุฒิพงศ์, และ ณัฐกานต์ ประจัญบาน. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วารสารปัญญาปณิธาน, 10(2).

อุดมลักษณ์ ศรีพิมานวัฒน. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสหวิทยาเขตด่านช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 3(4).

Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M., & Gumus, E. (2018). Review of Educational Research, 88(1), 134–165.

Hallinger, P. (2018). School Leadership & Management, 38(1), 1–4.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). School Leadership & Management, 40(1), 5–22.

OECD. (2016). Innovating education and educating for innovation.

Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2020). Ethical leadership and decision making in education (5th ed.).

การศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*

A STUDY ON TEAM BUILDING IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, CEO BURAPHANONKHUN GROUP UNDER THE SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กาญจนา ไชยภักดิ์[1] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2]
Kanchana Chaiyaphak[1] and Charoenwit Somphongtam[2]
[1-2] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี
[1-2] Graduate School Ratchathani University, Thailand
Corresponding Author's Email: kanchana2447@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก

2. ข้อเสนอการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาให้สอดคล้องกับความเหมาะสมของบุคคลต่อภาระงานที่มอบหมาย 2) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยนำกระบวนการ PDCA 3) ด้านการสร้างทีมงานในการวัดและประเมินผล ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลาก 4) ด้าน

* Received 11 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 13 July 2026

การสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรดำเนินการโดยผ่านกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน 5) ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน ควรประชุมสะท้อนผลเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน และ 6) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรควรดำเนินการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

คำสำคัญ: การสร้างทีมงาน ผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to: 1) study team building in academic administration for school administrators in the CEO Burapha NonKhun group, and 2) examine recommendations for developing team building in academic administration for school administrators in the CEO Burapha NonKhun group. The research sample consisted of 124 participants. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .95. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and qualitative data analysis through content analysis.

The research finding were as follows :

1. The development of teamwork in academic administration among school administrators in the CEO Burapha NonKhun group was rated at a very high level overall and in every aspect ($\bar{X}$= 4.68, S.D. = .51)**.**

2. The proposed guidelines for developing teamwork in academic administration for school administrators consist of six areas as follows: 1) Teamwork in curriculum development: Personnel selection should be aligned with the suitability of individuals for the responsibilities assigned. 2) Teamwork in learning process development: Problems should be analyzed collaboratively to design learning processes using the PDCA process. 3) Teamwork in measurement and evaluation: Training programs should be organized to enhance personnel knowledge and competencies. 4) Teamwork in research for educational quality improvement: Activities should be carried out through a systematic and clearly

defined step-by-step process. 5) Teamwork in instructional supervision: Reflection meetings should be conducted to share and exchange best practices.
6) Teamwork in the development and utilization of educational technology and media: Resource allocation should be managed appropriately and adequately.

Keywords: Team building, Management, Academic administration

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้วิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผล การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพ ของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมที่สำคัญในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้3) การวัดและประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการสอน 6) การพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การจะทำให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีพื้นฐานในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

การทำงานเป็นทีมก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นการรวมทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้แรงกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกันทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของทุกภาคทุกองค์กรทุกด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด พร้อมทั้งมุ่งหวังให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระ มีความคล่องตัวและรวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น รวมถึงทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

แนวคิดของของ Jones (2004) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการสร้างทีมงานนั้นโดยทั่วไปประกอบไปด้วยพฤติกรรม 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะจัดตั้งทีมงาน (Forming) 2) ระยะทีมงานเริ่มก่อตัว (Storming) 3) ระยะเริ่มเข้าที่เข้าทาง (Norming) 4) ระยะผลงานเริ่มเด่นชัด

(Performing)) โดยในแต่ละระยะจะมีผลการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหากสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและแรงจูงใจในแต่ละระยะให้ผ่านพ้นไปได้เร็วเท่าไหร่ ผลการปฏิบัติงานก็จะสูงเร็วขึ้นเท่านั้น แต่หากใช้เวลาในการผ่านพ้นแต่ละระยะช้าผลการปฏิบัติงานก็จะบรรลุเป้าหมายช้าด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำนักบริหารจะต้องเข้าใจและมีบทบาทในการบริหารทีมงานในแต่ละระยะที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการเรียนอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่ขาดความเป็นระบบและความรู้ความเข้าใจในการทำงานด้านวิชาการของบุคลากรยังเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อคะแนนการทดสอบ RT ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลคะแนนการทดสอบ NT ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลคะแนนการทดสอบ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาขาดการบริหารทีมที่ดี โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะด้านการสร้างทีมงานส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEOบูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้กำหนดเป็นขั้นตอน4 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1ประชากรใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มี 14 โรงเรียน โดย

มีผู้บริหาร 13 คน ครู 169 คน รวมเป็น 182 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2568)

1.2กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 14 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน และครูผู้สอน 111 คน รวม 124 คน

1.3กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEOบูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert 9 (บุญชม ศรีสะอาด,2560)

ตอนที่ 3 สอบถามการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่ม CEOบูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยราชธานี โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

3.2 แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคลองระหว่างนิยามศัพท์กับข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3.3 นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยกับข้อคำถาม คัดเฉพาะข้อที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่ม CEO ประจิมโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ใช้สูตรของ Pearson's และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2567-2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นตัวแปรต้น เป็นลักษณะแบบตรวจรายการ (Checklist) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

4.2. วิเคราะห์การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEOบูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เทียบกกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด,2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการสร้างทีมงานในการบริหารงานอยู่ในระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการสร้างทีมงานในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการสร้างทีมงานในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการสร้างทีมงานในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการสร้างทีมงานในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่ม CEOบูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

1.ผลการศึกษา การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEOบูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 **รายด้านและโดยรวม**

n=123

ลำดับที่	การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.68	.51	ดีมาก
2	ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.70	.52	ดีมาก
3	ด้านการสร้างทีมงานในการวัดและประเมินผล	4.61	.54	ดีมาก
4	ด้านการสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.67	.55	ดีมาก
5	ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน	4.64	.52	ดีมาก
6	ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.74	.47	ดีมาก
	รวม	4.67	0.42	ดีมาก

จากตารางที่ 1 การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$= 4.67, S.D. = .42) 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ คือ ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{x}$= 4.74, S.D. = .47) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.70, S.D. = .52) และด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.68, S.D. = .51) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มากำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ชัดเจน 2) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ 3) ด้านการสร้างทีมงานในการวัดและประเมินผล ควรมีการจัดอบรมให้บุคลากรเกิดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง 4) ด้านการสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรต้องมีกระบวนการตัดสินใจเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อง่ายต่อการบริหาร 5) ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน ควรประชุมสะท้อนผลการนิเทศการเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการสอน

และร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ มีการจัดอบรมให้บุคลากรเกิดความรู้ และ 6) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ

อภิปรายผล

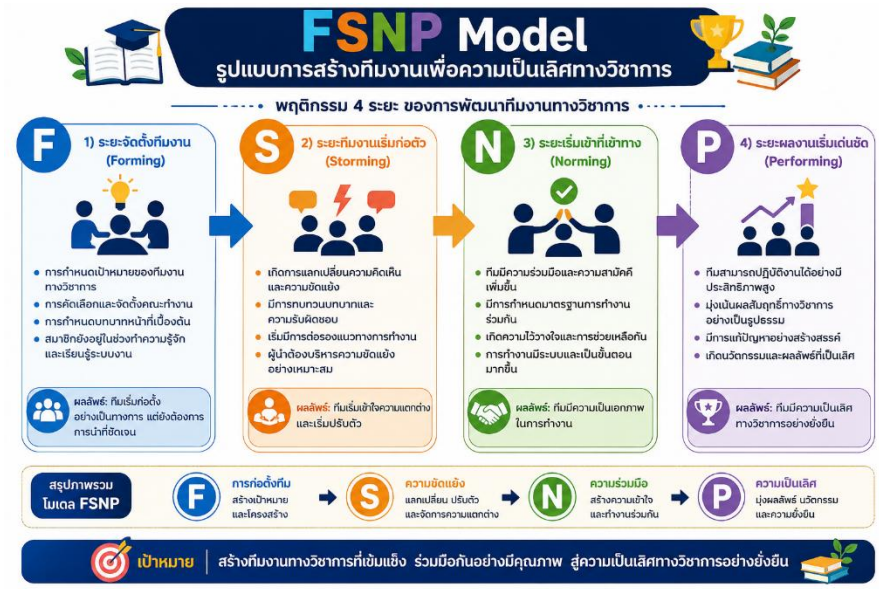
ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 พบว่าการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญในการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการสร้างทีมงานในการวัดและประเมินผล ด้านการสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน และด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ศิริชัย อ้อนอุบล (2560) ที่พบว่าการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา ศรีนวล (2560) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีบทบาทอยู่ในระดับมาก

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 พบว่าข้อเสนอการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาให้สอดคล้องกับความเหมาะสมของบุคคลต่อภาระงานที่มอบหมาย 2) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยนำกระบวนการ PDCA 3) ด้านการสร้างทีมงานในการวัดและประเมินผล ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลาก 4) ด้านการสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรดำเนินการโดยผ่านกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน 5) ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน ควรประชุมสะท้อนผลเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน และ 6) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรควรดำเนินการอย่างเหมาะสมและเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับ หทัยทิพย์ วงค์มาม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา

ทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับ Lilley (2007) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการสร้างทีมในโรงเรียนมากที่สุด มี 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สมรรถนะของสมาชิกในทีม การให้ความเคารพต่อกัน การมีความรับผิดชอบร่วมในหน้าที่ การดูแลซึ่งกันและกัน และการให้บริการที่ดีต่อนักเรียน ส่วนปัจจัยรองลงมามี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารที่ดี และการวางแผนการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาผลการศึกษาปัจจัยหลักโดยรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยรองลงมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลบูรณาการ : การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการ
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 14 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก และข้อเสนอการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ และด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มากำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานมีความต่อเนื่อง บุคลากรสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีเอกภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากการศึกษาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 พบว่า การสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม CEO บูรพาโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และข้อเสนอการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มากำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ชัดเจน 2) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ 3) ด้านการสร้างทีมงานในการวัดและประเมินผล ควรมีการจัดอบรมให้บุคลากรเกิดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง 4) ด้านการสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรต้องมีกระบวนการตัดสินใจเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อง่ายต่อการบริหาร 5) ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน ควรประชุมสะท้อนผลการนิเทศการเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการสอนและร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ มีการจัดอบรมให้บุคลากรเกิดความรู้ และ 6) ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระยะผลงานเริ่มเด่นชัดในการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทีมงานทุกฝ่าย เพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน

1.2 ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเริ่มก่อตัวในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered) การใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ทีมงานมีทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกัน

1.3 ด้านการสร้างทีมงานในการวัดผลและประเมินผล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะจัดตั้งทีมงานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และระยะเริ่มก่อตัวในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายด้านการสร้างทีมงานในการวัดผลและประเมินผล ควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการสร้างทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะจัดตั้งทีมงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน โดยเน้นการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

1.5 ด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเริ่มก่อตัวในการนิเทศการสอนและระยะจัดตั้งทีมงานในการนิเทศการสอน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการสร้างทีมงานในการนิเทศการสอน ควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.6 ด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเริ่มก่อตัวในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและระยะจัดตั้งทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการสร้างทีมงานในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสนับสนุนทรัพยากร และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาของการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการ

2.3 ควรศึกษารูปแบบที่มีผลต่อการพัฒนาการสร้างทีมงานในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่10). โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

ศิริชัย อ้อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 2. พริกหวานกราฟฟิค.

วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารการเมธีวิจัย, 2(1), 1-13.

หทัยทิพย์ วงค์มาม. (2564). การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 6(1), 34-47.

Jones, J. (2004). Management skills in schools.SAGE Publications.

Lilley, S. C. (2007). Effective school counseling teams. [Doctoral of Virginia Polytechnic Institute and State University]. thaijo. https://vtechworks.lib.vt.edu/server/api/core/bitstreams/33326615-103b-4720-a45e-063c7524d6d4/content.

Krejcie, RV. and Morgan DW. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การพัฒนาความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์วรรณคดี และความคิดสร้างสรรค์ จากวรรณคดีไทย เรื่องนิราศภูเขาทอง ผ่านการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ ตามรอยนิราศภูเขาทอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*

THE DEVELOPMENT OF ANALYTICAL READING ABILITY IN LITERATURE AND INTEGRATED CREATIVE THINKING THROUGH THE LITERARY WORK NIRAT PHUKHAO THONG USING THE 4MAT LEARNING MODEL COMBINED WITH SKILL EXERCISES BASED ON NIRAT PHU KHAO *THONG* FOR GRADE 7 STUDENTS

นุชนาถ คำบัง[1] และ อ้อมธจิต แป้นศรี[2]
Nutchanat Kambang[1] and Omthajit Pansri[2]
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร[1]
Graduate School Naresuan University, Thailand [1]
Corresponding Author's Email: nutchanatk67@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ก่อนเรียนและหลังเรียน 3) เปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียนและหลังเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/4 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์ จำนวน 37 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ 2) แบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง 3) แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์วรรณคดี 4) แบบวัดความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์จากวรรณคดี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการสร้างและประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง มีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 84.79/85.06

* Received 20 April 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 13 July 2026

2) ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: การอ่านเชิงวิเคราะห์, ความคิดสร้างสรรค์, นิราศภูเขาทอง, การเรียนรู้แบบ 4MAT, แบบฝึกทักษะ

Abstract

The purposes of this research were: 1) develop and determine the efficiency of the 4MAT learning model integrated with skill exercises based on Following the Footsteps of Nirat Phukhao Thong to meet the efficiency criterion of 80/80; 2) compare students' analytical reading ability before and after learning; and 3) compare students' creative thinking ability before and after learning. The sample group consisted of 37 Grade 7 students in Class 1/4 during the 2025 academic year at Thung Saliam Chanupatham School, selected through purposive sampling. The instruments used for data collection consisted of: 1) lesson plans based on the 4MAT learning model integrated with skill exercises; 2) skill exercises based on Following the Footsteps of Nirat Phukhao Thong; 3) an analytical reading ability test for literature; and 4) a creative thinking ability assessment based on literature. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that: 1) the efficiency of the 4MAT learning model integrated with skill exercises based on Following the Footsteps of Nirat Phukhao Thong achieved an efficiency value (E1/E2) of 84.79/85.06; 2) students' analytical reading ability after learning was significantly higher than before learning at the .05 level of statistical significance; and 3) students' creative thinking ability after learning was significantly higher than before learning at the .05 level of statistical significance. The findings indicate that the 4MAT learning model integrated with skill exercises is an effective approach for developing

students' analytical reading and creative thinking skills and can be applied to the design of learning activities, curriculum development, and the promotion of instructional approaches emphasizing 21st-century skills.

Keywords: Analytical Reading, Creative Thinking, Nirat Phu Khao Thong, 4MAT Learning Model, Skill Exercises

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ให้ความสำคัญกับวิชาภาษาไทยในฐานะเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้ การคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ และการสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน และคิดวิเคราะห์ โดยเฉพาะสาระการอ่าน (ท 1.1) และวรรณคดีและวรรณกรรม (ท 5.1) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถอ่าน วิเคราะห์ วิจารณ์ และสร้างสรรค์ได้อย่างมีวิจารณญาณ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการอ่านเชิงวิเคราะห์ยังเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องใช้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของบทอ่าน เพื่อแยกแยะ วิเคราะห์ และสรุปสาระสำคัญอย่างมีเหตุผล (ธนวรรณ เห็มบาสัตย์, 2560; สกุณา รอดเกตุ, 2560; นริศรา ชยธวัช, 2563) ขณะเดียวกัน "ความคิดสร้างสรรค์" ยังเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถริเริ่มแนวคิดใหม่ เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่บริบทใหม่ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น และความละเอียดลออ (Guilford, 1967, น. 145-151 อ้างถึงใน จรัสพร บัวเรือง, 2562, น. 37-38) และสามารถพัฒนาได้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถาม ค้นหา ทดลอง และสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนวรรณคดีที่เอื้อต่อการตีความและสร้างความหมายใหม่อย่างหลากหลาย

อย่างไรก็ตาม แม้หลักสูตรและแนวคิดทางการศึกษาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ แต่ในสภาพปัจจุบันยังพบว่านักเรียนจำนวนมากมีข้อจำกัดด้านทักษะดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้เรียนที่ขาดพื้นฐานการอ่านและทักษะการคิดวิเคราะห์ และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ โดยงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นสอดคล้องกันว่า การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนมีบทบาทเพียงการรับความรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการฝึกคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณญาณ และพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงอย่างมีประสิทธิภาพ (ทิศนา แขมมณี, 2557; สกุลรัตน์ เจริญอินทร์พรหม, 2561)

เมื่อพิจารณาในบริบทของกลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์ พบว่ามีผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลการประเมินในช่วงปีการศึกษา 2565–2567 พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อีกทั้งผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาไทยของนักเรียนก็มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะการอ่านและการคิดของผู้เรียนอย่างชัดเจน

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ในหลายรูปแบบ แต่ยังขาดการบูรณาการ การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง เพื่อพัฒนาทักษะทั้งสองด้านควบคู่กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวทางดังกล่าวมาใช้เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ก่อนเรียนและหลังเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียนและหลังเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. แบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. ความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่านเชิงวิเคราะห์ 3) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 4) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวรรณคดี 5) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบ 4MAT 6) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบฝึกทักษะ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre Experimental Design) แบบกลุ่มกลุ่มเดียววัดก่อนและหลัง (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 3 ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งหมด 110 คน (ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ปีการศึกษา 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 37 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นห้องเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ต่ำกว่าห้องอื่น ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งพัฒนาทักษะดังกล่าวในกลุ่มผู้เรียนเฉพาะ

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้วรรณคดีไทย เรื่องนิราศภูเขาทอง โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง จำนวน 6 แผน แผนละ 2 คาบ (คาบละ 55 นาที) รวมเวลา 12 คาบ ตรวจสอบคุณภาพโดยหาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ผลการพิจารณาความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีระดับความเหมาะสมในภาพรวม มากที่สุด ($\bar{x}$= 4.71, S.D. = 0.42)

2. แบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน 6 หน่วยแบบฝึก ดังนี้ 1) รู้จักนิราศภูเขาทอง 2) การอ่านเชิงวิเคราะห์ตามรอยนิราศภูเขาทอง 3) ถอดรหัสการเดินทางจากนิราศภูเขาทอง 4) ถ่ายทอดการเดินทางด้วยกลอนตามนิราศ 5) การใช้ภาษาในนิราศภูเขาทอง 6) การวิเคราะห์คุณค่าทางวรรณคดี ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของแบบฝึกทักษะ โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ ผลการพิจารณาความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า แบบฝึกทักษะมีระดับความเหมาะสมในภาพรวมมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.47)

3. แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์วรรณคดี เรื่องนิราศภูเขาทอง เป็นข้อสอบแบบปรนัย 1 ฉบับ ชนิดเลือกคำตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ รวมคะแนน 30 คะแนน ซึ่งเป็นข้อสอบคู่ขนาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.35–0.73 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23-0.75 และค่าความเชื่อมั่นตามสูตร KR–20 ของคูเดอร์–ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

4. แบบวัดความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์จากวรรณคดี เรื่องนิราศภูเขาทอง เป็นข้อสอบแบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ รวมคะแนน 10 คะแนน ซึ่งเป็นข้อสอบคู่ขนาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.63-0.67 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55-0.64 และค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาร์ค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ชี้แจงให้นักเรียนทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งขอความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

2. ให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์วรรณคดีก่อนเรียน (Pre-test) และทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียน (Pre-test) ใช้เวลา 50 นาที

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 6 แผน แผนละ 2 คาบ (คาบละ 55 นาที) รวมเวลา 12 คาบ

4. นำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์วรรณคดีและความคิดสร้างสรรค์หลังเรียน (Post-test) ซึ่งเป็นข้อสอบชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ทดสอบกับนักเรียนแล้วบันทึกคะแนนที่ได้เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน (Pre-test) และหลังเรียน (Post-test)

5. นำข้อมูลคะแนนที่ได้จากการทดลองในการวิจัยไปวิเคราะห์และอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 โดยใช้สูตร E_1/E_2

2. เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ โดย 1) วิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ หาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20 2) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ ซึ่งวิเคราะห์ผลการทดสอบ

ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังเรียน โดยใช้ t-test แบบ Dependent

3. เปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ โดย 1) วิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ หาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ของ ครอนบาร์ค (Cronbach) 2) เปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งวิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ตาราง 1 แสดงผลการหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

รายการ	ผลการสอบระหว่างเรียน แบบฝึกทักษะที่						ประสิทธิภาพระหว่างเรียน	ประสิทธิภาพหลังเรียน
	1	2	3	4	5	6		
คะแนนเต็ม	25	25	25	25	25	25	150	40
คะแนนเฉลี่ย	21.51	20.86	20.97	21.14	20.78	21.92	127.18	34.03
เฉลี่ยร้อยละ	86.04	83.44	83.88	84.56	83.12	87.68	84.79	85.06
E_1/E_2							84.79	85.06

จากตาราง 1 พบว่า ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแบบฝึกทักษะ มีค่าเท่ากับ 84.79/85.06 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 สะท้อนให้เห็นว่าแบบฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ก่อนเรียนและหลังเรียน

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D	$\bar{D}$	$S.D._D$	t	Sig.
ก่อนเรียน	37	30	17.38	2.59	9.46	2.42	23.65*	.000
หลังเรียน	37	30	26.84	0.89				

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 54.43 และมีขนาดอิทธิพลของผลการทดลองอยู่ในระดับสูงมาก (Cohen's d = 3.91) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะมีประสิทธิผลในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ก่อนเรียนและหลังเรียน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D	$\bar{D}$	$S.D._D$	t	Sig.
ก่อนเรียน	37	10	4.43	0.72	2.76	0.85	19.71*	.000
หลังเรียน	37	10	7.19	0.69				

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า นักเรียนมีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 62.30 และมีขนาดอิทธิพลของผลการทดลองอยู่ในระดับสูงมาก (Cohen's d = 3.25) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

อภิปรายผล

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า แบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง โดยภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.47) เมื่อนำแบบฝึกทักษะไปใช้ พบว่า แบบฝึกทักษะมีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 84.79/85.06 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าแบบฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ระหว่างเรียนและผลลัพธ์หลังเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภโชค แตงทอง (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาแบบฝึกการอ่านวิเคราะห์ ที่สะท้อนให้เห็นว่า การใช้แบบฝึกทักษะร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาความสามารถด้านการอ่านวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าประสิทธิภาพของแบบฝึกอยู่ที่ 80.18/82.00 ผลการเรียนรู้ภายหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ทับทิมจันทร์ (2565) ซึ่งการสร้างแบบฝึกทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ ใน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับแบบฝึกทักษะอย่างเป็นระบบสามารถช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านการอ่านของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบบฝึกที่พัฒนาขึ้นมีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 88.96/87.00 และเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการจัดกิจกรรม ผลการเรียนรู้ของนักเรียนพัฒนาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลสะท้อนให้เห็นว่าแบบฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการปฏิบัติด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ดีขึ้นตลอดกระบวนการจัดกิจกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ก่อนเรียนและหลังเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 17.38 คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 26.84 ซึ่งภายหลังการจัดกิจกรรมนักเรียนมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบ ส่งผลให้นักเรียนมีขั้นตอนและเป้าหมายในการอ่านอย่างชัดเจน นอกจากนี้แบบฝึกทักษะที่ใช้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ ยังช่วยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สามารถพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวนารี โม่มาลา (2560)) เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์และการเขียนสื่อความ โดยใช้การสอนแบบ 4MAT ภายหลังการจัดกิจกรรม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านวิเคราะห์เนื้อหาหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและการมีส่วนร่วมของนักเรียน สามารถช่วยยกระดับความสามารถด้านการอ่านวิเคราะห์เนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น

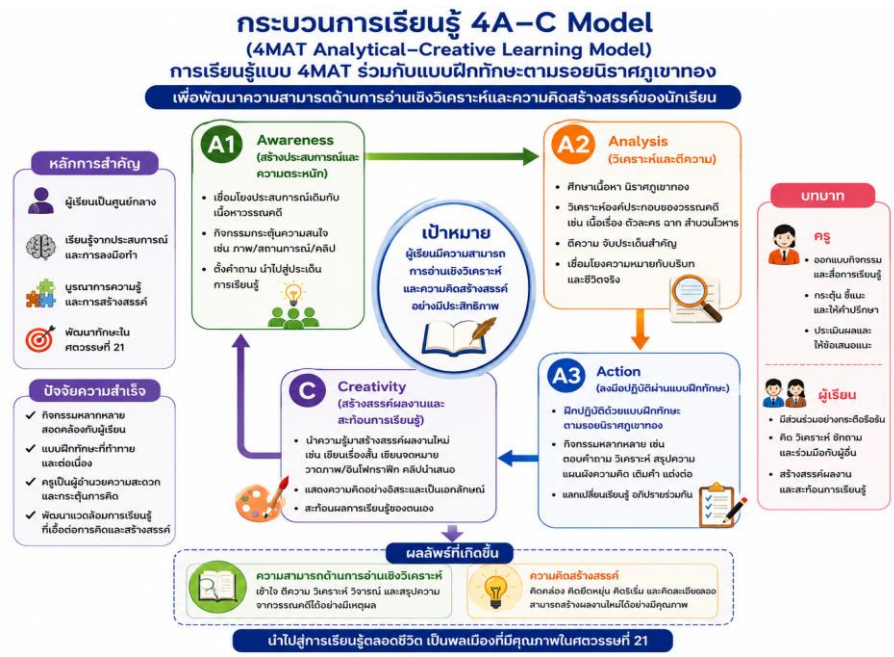
3. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ก่อนเรียนและหลังเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง พบว่า นักเรียนมีคะแนนก่อนเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 หลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 7.19 ซึ่งภายหลังการจัดกิจกรรมนักเรียนมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ดังกล่าวสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ได้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบ ซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ผลงาน โดยเฉพาะขั้นการปฏิบัติและขั้นการสร้างสรรค์ผลงานที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างอิสระ และพัฒนาผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิป นรินทร์ (2566) ที่ศึกษาการจัดกิจกรรมโดยประยุกต์ใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับสื่อแอนิเมชันเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลของการจัดกิจกรรมสะท้อนให้เห็นว่า พัฒนาการด้านจินตนาการและการสร้างสรรค์ผลงานของนักเรียนดีขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งผลสัมฤทธิ์หลังการทดลองสูงกว่าช่วงก่อนดำเนินกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ และสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง สามารถพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนควบคู่กันได้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น เช่น พื้นฐานผู้เรียน แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ อีกทั้งการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและการใช้รูปแบบ One-Group Pretest–Posttest Design อาจมีข้อจำกัดในการอ้างอิงผลไปยังประชากรอื่น

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลการสอนที่เรียกว่า กระบวนการเรียนรู้ 4A–C Model (4MAT Analytical–Creative Learning Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ดังนี้



A1 : Awareness (สร้างประสบการณ์และความตระหนัก) นักเรียนเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับเนื้อหาวรรณคดี ผ่านกิจกรรมกระตุ้นความสนใจ ตั้งคำถาม และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

A2 : Analysis (วิเคราะห์และตีความ) นักเรียนศึกษาข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบของวรรณคดี แยกประเด็นสำคัญ ตีความ และเชื่อมโยงความหมายจากเรื่องที่อ่าน

A3 : Action (ลงมือปฏิบัติผ่านแบบฝึกทักษะ) นักเรียนฝึกปฏิบัติจากแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้

C : Creativity (สร้างสรรค์ผลงานและสะท้อนการเรียนรู้) นักเรียนนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างผลงานใหม่ ถ่ายทอดความคิดอย่างอิสระ พร้อมสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะตามรอยนิราศภูเขาทอง เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการสร้างสรรค์ผลงาน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยและส่งเสริมทักษะสำคัญของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ครูผู้สอนควรออกแบบแบบฝึกทักษะให้มีความหลากหลาย ทั้งด้านรูปแบบและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.2 การจัดกิจกรรมควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้แบบ 4MAT เพื่อส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อันจะช่วยพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง **2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ร่วมกับแบบฝึกทักษะในวรรณคดีไทยเรื่องอื่น หรือในระดับชั้นที่แตกต่างกัน 2.2 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้การเรียนรู้แบบ 4MAT ต่อทักษะด้านอื่นๆ อาทิ การเขียนเชิงสร้างสรรค์ การอ่านอย่างมีวิจารณญาณ และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จรัสพร บัวเรือง. (2562). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง วิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ทิศนา แขมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนวรรณ เห็มบาสัตย์. (2560). การพัฒนาความสามารถการอ่านเชิงวิเคราะห์บทประพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้ CIRC. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นริศรา ชยธวัช. (2563). การพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ด้วยการจัดการเรียนรู้ แบบ SQ4R ร่วมกับผังกราฟิก สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิธิป นรินทร์. (2566). การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับสื่อแอนิเมชัน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ยุวนารี โม่มาลา. (2563). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และเขียนสื่อความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัตนาภรณ์ ทับทิมจันทร์. (2565). การสร้างแบบฝึกทักษะโดยใช้วิธีการสอนแบบ SQ5R เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน อย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศุภโชค แตงทอง. (2559). การพัฒนาแบบฝึกการอ่านวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สกุณา รอดเกตุ. (2560). การพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยใช้ผังความคิดแบบร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สกุลรัตน์ เจริญอินทร์พรหม. (2561). การพัฒนาความสามารถการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กลวิธี SQP2RS ร่วมกับแผนผังความคิด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย*

A STUDY OF GUIDELINES FOR TEMPLE DEVELOPMENT BASED ON THE FOURFOLD BUDDHIST CULTIVATION BHĀVANĀ 4 OF THE SANGHA IN PHON PHISAI DISTRICT, NONG KHAI PROVINCE

พระมหาชานน อกิญฺจโน (พันพิมพ์)[1],พระภาวนาวัชรมุนี[2],
และ พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม[3]
Phramaha Chanon Akinchano (Phanphim)[1], Phra Phawana Watcharamuni[2]
and Phramaha Paitool Siridhammo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย[1-3]
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand[1-3]
Corresponding Author's Email: 6702205009@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดและหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 22 รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาวัดในบริบทพระพุทธศาสนาไทยประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาเชิงกายภาพ การพัฒนาเชิงสังคมและบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาเชิงจิตวิญญาณและคุณธรรม โดยควรดำเนินการในลักษณะบูรณาการอย่างสมดุล ขณะที่หลักภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบจากพฤติกรรมภายนอกสู่การพัฒนาปัญญา สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์กรสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 พบว่า วัดส่วนใหญ่มีการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านจิตตภาวนาและศีลภาวนา ผ่านกิจกรรมปฏิบัติธรรม การรักษาพระธรรมวินัย การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม

* Received 26 April 2026; Revised 30 May 2026; Accepted 13 July 2026

การอบรมคุณธรรมแก่เยาวชน การเป็นศูนย์กลางกิจกรรมของชุมชน และการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในวัด อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังขาดกรอบยุทธศาสตร์ร่วมในระดับอำเภอ

แนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 เสนอให้ใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านการปฏิบัติธรรม การศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเสริมสร้างวินัย คุณธรรม การพัฒนาจิตใจ การคิดวิเคราะห์ ความร่วมมือของชุมชน และการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความมั่นคง และความยั่งยืนของวัดในระยะยาว

คำสำคัญ: การพัฒนาวัด, หลักภาวนา 4, คณะสงฆ์, พระพุทธศาสนา, ความยั่งยืน

Abstract

This research aimed to: (1) study the models of temple development and the principles of the Four Bhāvanā in Buddhism; (2) investigate the current conditions of temple development based on the Four Bhāvanā of the Sangha in Phon Phisai District, Nong Khai Province; and (3) propose guidelines for temple development based on the Four Bhāvanā of the Sangha in Phon Phisai District, Nong Khai Province. This study employed qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews with 22 key informants and analyzed using descriptive analysis.

The findings revealed that temple development in the context of Thai Buddhism consists of three major dimensions: physical development, social and functional development, and spiritual and moral development. Effective temple development should integrate these three dimensions in a balanced and holistic manner. The Four Bhāvanā principles comprise physical development (Kāya-bhāvanā), moral development (Sīla-bhāvanā), mental development (Citta-bhāvanā), and wisdom development (Paññā-bhāvanā). These principles represent a systematic process of human development progressing from external behavioral cultivation to wisdom enhancement and can be effectively applied as a conceptual framework for Sangha organizational development.

Regarding the current conditions of temple development based on the Four Bhāvanā, most temples were found to implement activities concretely aligned with these principles, particularly in mental and moral development through meditation practices, adherence to monastic discipline, Buddhist

education, moral training for youth, community-centered activities, and environmental management within temple areas. However, temple administration still lacked a unified strategic framework at the district level.

The proposed guidelines recommend applying the Four Bhāvanā as a strategic framework for development in four areas: religious practice, education, social engagement, and environmental management. The approach emphasizes discipline, morality, mental cultivation, critical thinking, community cooperation, and sustainable environmental management in order to strengthen unity, stability, and long-term sustainability of temples.

Keywords: Temple Development, Four Bhāvanā Principles, Sangha, Buddhism, Sustainability

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทยที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต จริยธรรม และความสงบสุขของประชาชนมาอย่างยาวนาน โดย “วัด” ถือเป็นสถาบันหลักทางพระพุทธศาสนาที่ทำหน้าที่ทั้งด้านการศึกษา การเผยแผ่พระธรรมคำสอน การอบรมศีลธรรม และการเป็นศูนย์กลางจิตใจของชุมชน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดบทบาทของคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและส่งเสริมคุณธรรมแก่ประชาชน นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อันสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของวัดในฐานะศูนย์กลางการพัฒนาคนและสังคม

หลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา โดยเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคคล องค์กร และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปิฎก, 2540, น. 92) นอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (2551, น. 108) ได้อธิบายว่า การภาวนาเป็นกระบวนการพัฒนาตนที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย ศีล จิต และปัญญา ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาวัด จะช่วยเสริมสร้างบทบาทของวัดให้เป็นศูนย์กลางแห่งคุณธรรม การเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม จากสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป วัดหลายแห่ง

ประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการ ขาดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และไม่สามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนได้อย่างเหมาะสม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2561, น. 52) รายงานว่า วัดจำนวนมากยังขาดการบริหารจัดการเชิงระบบ ทั้งด้านกายภาพ การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้บทบาทของวัดในการเป็นศูนย์กลางจิตใจของประชาชนลดลง นอกจากนี้ กองวิจัยพระพุทธศาสนา (2562, น. 73) ยังชี้ให้เห็นว่า การดำเนินกิจกรรมของวัดส่วนใหญ่ยังอาศัยแนวปฏิบัติตามประเพณีมากกว่าการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (2555, น. 128) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวัดควรมุ่งพัฒนาทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิญญาณควบคู่กัน เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน ขณะเดียวกัน หลักภาวนา 4 ยังสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาวัดให้เกิดความสมดุลทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ศีลธรรม จิตใจ และปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551, น. 79) รวมถึงเป็นแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมโดยรวม (กองวิจัยพระพุทธศาสนา, 2562, น. 127)

สำหรับอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาและมีวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน แม้วัดหลายแห่งจะมีบทบาทในการจัดกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาชุมชน แต่ยังพบข้อจำกัดในการนำหลักภาวนา 4 มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัดอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการปฏิบัติธรรม การศึกษาพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการวัด และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน ทำให้การดำเนินงานยังขาดเอกภาพและความต่อเนื่อง อีกทั้งยังไม่มีรูปแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างชัดเจน

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดและสภาพปัจจุบันของการดำเนินงาน ตลอดจนเสนอแนวทางการพัฒนาวัดที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางทางศาสนา ศีลธรรม และจิตใจของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ความมั่นคงของพระพุทธศาสนา และการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัด และหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและภาคสนาม ประกอบด้วย 1) เอกสารชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 2) เอกสารชั้นทุติยภูมิ ได้แก่ อรรถกถา ฎีกา หนังสือตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง และ 3) การศึกษาภาคสนามโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างเป็นระบบ

2. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์และประชาชนในอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 22 รูป/คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย 1) เจ้าคณะอำเภอและเจ้าคณะตำบล จำนวน 2 รูป 2) เจ้าอาวาส จำนวน 5 รูป 3) พระสงฆ์ จำนวน 5 รูป 4) ปราชญ์ท้องถิ่น จำนวน 5 คน และ 5) ประชาชนทั่วไป จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมิติด้านแนวคิด ความเชื่อ และแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป และผู้ช่วยวิจัยภาคสนาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา ก่อนปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และนำไปขอรับรองจริยธรรมการวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ เพื่อให้เครื่องมือมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้งเอกสารและภาคสนาม โดยศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่วิจัย ภายหลังการประสานงานและขออนุญาตอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ในด้านการพัฒนาจิตใจ การศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางแห่งการปฏิบัติธรรมและการสร้างสันติสุขในชุมชน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ด้วยการนำข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ ตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตีความตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นสรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและหลักพระพุทธศาสนาอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

1. ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดและหลักภาวนา 4

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวัดมี 3 รูปแบบสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาเชิงกายภาพ มุ่งพัฒนาเสนาสนะ ภูมิทัศน์ และการบริหารจัดการวัด 2) การพัฒนาเชิงสังคม มุ่งส่งเสริมบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางชุมชนด้านศาสนา การศึกษา และสาธารณสงเคราะห์ และ 3) การพัฒนาเชิงจิตวิญญาณ มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์และประชาชน

1.2 ผลการศึกษาหลักภาวนา 4 พบว่า ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการพัฒนาพฤติกรรมภายนอกไปสู่การพัฒนาคุณธรรม จิตใจ และปัญญา ทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป การพัฒนาวัดที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่บูรณาการด้านกายภาพ สังคม และจิตวิญญาณเข้าด้วยกัน โดยใช้หลักภาวนา 4 เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาวัดและองค์กรสงฆ์ให้เกิดความเข้มแข็ง ความสามัคคี และความยั่งยืน

2. ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4

ผลการวิจัยพบว่า วัดในอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 ในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติธรรม การศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.1 ด้านการปฏิบัติธรรม วัดยังคงเป็นศูนย์กลางการสวดมนต์ เจริญสมาธิ และเผยแผ่ธรรมะ ส่งผลให้พระสงฆ์และประชาชนมีความสงบและเกิดความสามัคคี

2.2 ด้านการศึกษา วัดมีบทบาทในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและอบรมคุณธรรมแก่เยาวชน โดยเน้นวินัย คุณธรรม สมาธิ และการพัฒนาปัญญา

2.3 ด้านสังคม วัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางกิจกรรมชุมชน การให้คำปรึกษา และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน

2.4 ด้านสิ่งแวดล้อม วัดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสะอาด ความร่มรื่น และการดูแลภูมิทัศน์ของวัด แต่ยังขาดการวางแผนเชิงระบบในระยะยาว

โดยภาพรวม พบว่า คณะสงฆ์มีทุนทางธรรมและศักยภาพในการพัฒนาวัดอยู่แล้ว แต่การดำเนินงานยังขาดการบูรณาการหลักภาวนา 4 ให้เป็นกรอบการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

3. ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4

ผลการวิจัยเสนอว่า การพัฒนาวัดควรใช้หลักภาวนา 4 เป็นกรอบยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความสามัคคีของคณะสงฆ์และชุมชนใน 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการปฏิบัติธรรม ควรกำหนดกิจกรรมปฏิบัติธรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวินัย การรักษาศีล การฝึกสมาธิ และการศึกษาธรรมะเชิงลึก เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์

3.2 ด้านการศึกษา ควรบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและการอบรมคุณธรรม เพื่อพัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมและปัญญา

3.3 ด้านสังคม ควรส่งเสริมบทบาทวัดในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การให้คำปรึกษา และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความสามัคคี

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อม ควรพัฒนาวัดให้เป็นพื้นที่สะอาด ร่มรื่น และเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

โดยสรุป หลักภาวนา 4 สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบการพัฒนาวัดแบบองค์รวม ทั้งด้านกายภาพ คุณธรรม จิตใจ และปัญญา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความสามัคคี และความยั่งยืนของคณะสงฆ์และชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดและหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวัดในบริบทพระพุทธศาสนาไทยประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาเชิงกายภาพ การพัฒนาเชิงสังคม และการพัฒนาเชิงจิตวิญญาณและคุณธรรม สะท้อนให้เห็นว่า “วัด” มิได้เป็นเพียงสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่เป็นองค์กรทางสังคมและจิตวิญญาณที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการ บทบาทต่อชุมชน และการพัฒนาภายในของพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาแบบองค์รวมในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นความสมดุลระหว่างวัตถุและจิตใจ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

ด้านการพัฒนาเชิงสังคม ผลการวิจัยชี้ว่า วัดยังคงมีบทบาทเป็นศูนย์กลางของชุมชนทั้งด้านศาสนา การศึกษา วัฒนธรรม และการสร้างความสามัคคีในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ขณะที่การพัฒนาเชิงจิตวิญญาณถือเป็นแก่นสำคัญของการพัฒนาวัด เนื่องจากวัดเป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตภายในของมนุษย์

นอกจากนี้ ผลการศึกษาหลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา พบว่า เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการพัฒนาพฤติกรรมภายนอกไปสู่การพัฒนาด้านศีล จิตใจ และปัญญา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันตามหลักเหตุปัจจัยในพระพุทธศาสนา จึงสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาองค์กรสงฆ์และการบริหารวัดได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาทองเจริญ สมจิตฺโต (สุดสี) (2562) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนในจังหวัดอุดรธานี พบว่า วัดควรมีบทบาทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม การสืบสานวัฒนธรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของชุมชน โดยเจ้าอาวาสมีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ อันนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

5.2.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัยมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 ในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านกายภาวนาและศีลภาวนา ซึ่งสะท้อนผ่านกิจวัตรประจำวัน ความเคร่งครัดในพระธรรมวินัย และบทบาททางสังคมของวัด

ด้านการปฏิบัติธรรม พบว่า วัดยังคงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการปฏิบัติธรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการทำวัตร สวดมนต์ และอบรมธรรมะอย่างสม่ำเสมอ สะท้อนถึงความเข้มแข็งของทุนทางศาสนาและวัฒนธรรมในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังเป็นไปในลักษณะต่างวัดต่างดำเนินงานตามประเพณี มากกว่าการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ร่วมกันในระดับคณะสงฆ์อำเภอ

ด้านการศึกษา วัดมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและส่งเสริมคุณธรรมแก่เยาวชน โดยเน้นการปลูกฝังวินัย ความสำรวม และการฝึกสมาธิ แต่ยังขาดการบูรณาการหลักภาวนา 4 ให้เป็นกรอบการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ด้านสังคม วัดยังคงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมชุมชน การช่วยเหลือสาธารณสงเคราะห์ และการให้คำปรึกษาทางจิตใจแก่ประชาชน ซึ่งสะท้อนบทบาทของศีลภาวนาและจิตตภาวนา

ในการสร้างความสงบและความไว้วางใจในสังคม อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังขึ้นอยู่กับศักยภาพและภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสแต่ละวัดเป็นสำคัญ

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า วัดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความร่มรื่นภายในวัด แต่ยังขาดการวางแผนพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะแนวคิดวัดสีเขียวและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอุกฤษ อุทาโน (เกตุแก้ว) (2564) ที่ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ จังหวัดราชบุรี พบว่า การบริหารจัดการวัดที่มีมาตรฐาน ความสะอาด และความเป็นระเบียบ สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนได้ในระดับสูง แต่ยังพบข้อจำกัดด้านการบริหารเชิงระบบ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

5.2.3 เสนอแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัยเสนอว่า หลักภาวนา 4 สามารถประยุกต์ใช้เป็น กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาวัด ได้อย่างเหมาะสม โดยกายภาวนาเป็นฐานของระเบียบ วินัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ศีลภาวนาเป็นรากฐานของความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ จิตตภาวนาเป็นกลไกในการสร้างความสามัคคีและความร่วมมือภายในชุมชน ส่วนปัญญาภาวนาเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน การบริหารจัดการ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ด้านการปฏิบัติธรรม ควรกำหนดกิจกรรมและมาตรฐานการดำเนินงานร่วมกันในระดับอำเภอ เพื่อสร้างเอกภาพในการพัฒนาวัด ด้านการศึกษา ควรบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบพระปริยัติธรรมและการอบรมประชาชน เพื่อพัฒนาทั้งความรู้ควบคู่คุณธรรม ด้านสังคม ควรส่งเสริมบทบาทวัดในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแก้ปัญหาชุมชน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อม ควรพัฒนาวัดสีเขียวและวางแผนการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน

แนวทางดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจาก การดำเนินงานตามบทบาทดั้งเดิม ไปสู่การพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ ที่มีเป้าหมายร่วมกันในระดับคณะสงฆ์ อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็ง ความสามัคคี และความยั่งยืนของวัดในระยะยาว

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประภาส วีรพโล (พลจ่า) (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าอาวาสที่มีภาวะผู้นำและประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหาร สามารถพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณสงเคราะห์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผน และการสร้างความสามัคคีภายในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ในการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา 4 ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยขั้นต้น ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๑. องค์ความรู้เชิงแนวคิด (Conceptual Knowledge) การพัฒนาวัดในบริบทพระพุทธศาสนา มิได้หมายถึงการพัฒนาเชิงกายภาพหรือโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) ที่ครอบคลุม ๔ มิติ ตามหลักภาวนา ๔ ได้แก่ กายภาวนา การพัฒนาพฤติกรรม วินัย และสิ่งแวดล้อม ศีลภาวนา การพัฒนามาตรฐานจริยธรรมและความรับผิดชอบ จิตตภาวนา การพัฒนาคุณภาพจิตใจ ความสงบ และความสามัคคี ปัญญาภาวนา การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบ คือ หลักภาวนา ๔ สามารถทำหน้าที่เป็น “กรอบพัฒนาเชิงระบบ” (Systematic Development Framework) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายใน (Inner Development) กับการพัฒนาภายนอก (Outer Development) ของวัดได้อย่างบูรณาการ

๒. องค์ความรู้เชิงสภาพปัจจุบัน (Empirical Knowledge) จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ๑. การพัฒนาวัดส่วนใหญ่ยังเน้นด้านกายภาพ เช่น การก่อสร้างและปรับปรุงภูมิทัศน์ ๒. การพัฒนาด้านศีลธรรมและจิตใจมีการดำเนินการ แต่ยังขาดการเชื่อมโยงเป็นระบบ ๓. การวางแผนพัฒนาวัดยังไม่ได้นำหลักภาวนา ๔ มาใช้เป็นกรอบเชิงยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ๔. ความสามัคคีเกิดขึ้นในระดับกิจกรรม

แต่ยังต้องการกลไกที่สร้างความยั่งยืนในระยะยาว องค์ความรู้ที่ได้ คือ การพัฒนาวัดที่ผ่านมายังเป็นลักษณะ “แยกส่วน” (Fragmented Development) มากกว่าการพัฒนาแบบบูรณาการ

๓. องค์ความรู้เชิงกระบวนการ (Process Knowledge) ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักภาวนา ๔ มาใช้ในการพัฒนาวัด ควรดำเนินการเป็น “ลำดับขั้นเชิงพัฒนา” ดังนี้ ขั้นที่ ๑ พัฒนาระบบและวินัยภายนอก (กายภาวนา) จัดระเบียบวัดและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมกิจกรรมส่วนรวม สร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบ ขั้นที่ ๒ สร้างมาตรฐานจริยธรรมร่วม (ศีลภาวนา) ยึดพระธรรมวินัยเป็นศูนย์กลาง สร้างความโปร่งใสในการบริหาร สร้างข้อตกลงร่วมภายในคณะสงฆ์ ขั้นที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพจิตและความสามัคคี (จิตตภาวนา) ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ ใช้หลักเมตตาและขันติในการแก้ไขความขัดแย้ง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ขั้นที่ ๔ ยกระดับการเรียนรู้และการบริหารอย่างมีปัญญา (ปัญญาภาวนา) วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคณะสงฆ์ องค์ความรู้สำคัญ คือ การพัฒนาวัดที่ยั่งยืนต้องเริ่มจาก “การพัฒนาคน” ก่อน “การพัฒนางาน” และต้องดำเนินควบคู่กันทั้ง ๔ มิติ

๔. องค์ความรู้เชิงแบบจำลอง (Model Knowledge) จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยเสนอแบบจำลององค์ความรู้เรียกว่า “PHAVANA ๔ TEMPLE DEVELOPMENT MODEL” ซึ่งมีโครงสร้างดังนี้ ๑. ฐานราก กายภาวนา (วินัยและระบบ) ๒. โครงสร้าง ศีลภาวนา (มาตรฐานคุณธรรม)๓. พลังภายใน จิตตภาวนา (ความสงบและความสามัคคี) ๔. ยอดพัฒนา ปัญญาภาวนา (การบริหารอย่างมีวิสัยทัศน์) ทั้ง ๔ องค์ประกอบทำงานสัมพันธ์กันแบบวงจรต่อเนื่อง (Dynamic Cycle) ไม่ใช่ขั้นตอนที่แยกขาดจากกัน

๕. องค์ความรู้เชิงคุณค่า (Value-Based Knowledge) การพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา ๔ มิได้มุ่งเพียงประสิทธิภาพการบริหาร แต่เน้นคุณค่า ๓ ประการ คือ ความสามัคคีภายในคณะสงฆ์ ความศรัทธาและความเชื่อมั่นจากชุมชน ความยั่งยืนของวัดในฐานะสถาบันทางสังคมและจิตวิญญาณ

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย งานวิจัยนี้ค้นพบว่า หลักภาวนา ๔ สามารถทำหน้าที่เป็น “กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาวัดแบบองค์รวม” ที่เชื่อมโยงการพัฒนาพฤติกรรม วินัย จิตใจ และปัญญา เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่เริ่มจากภายในคณะสงฆ์ และขยายสู่บทบาทภายนอกของวัด จะนำไปสู่ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และความยั่งยืนขององค์กรสงฆ์ในระยะยาว องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัย คือ “การพัฒนาวัดที่แท้จริงต้องเริ่มจากการพัฒนาภาวะภายในของพระสงฆ์ทั้ง ๔ มิติ และดำเนินไปอย่างบูรณาการ จึงจะก่อให้เกิดความสามัคคีและความมั่นคงของคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน”

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา ๔ ของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาข้อมูลภาคสนาม และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. กำหนดหลักภาวนา ๔ เป็นกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาวัดในระดับอำเภอ ควรมีการประกาศหรือกำหนดแนวนโยบายร่วมของคณะสงฆ์อำเภอโพนพิสัยให้ใช้หลักภาวนา ๔ เป็นกรอบแนวคิดหลักในการวางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนาวัด ทั้งด้านการปฏิบัติธรรม การศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างเอกภาพและทิศทางร่วมกันอย่างชัดเจน

๒. จัดทำแผนพัฒนาวัดระยะกลาง–ระยะยาวในระดับเครือข่ายอำเภอ ควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ๓–๕ ปี ที่บูรณาการหลักภาวนา ๔ ไว้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัดด้านกายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา เพื่อให้การพัฒนาไม่เป็นเพียงกิจกรรมตามวาระ แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

๓. พัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์ด้านการบริหารเชิงพุทธ ควรจัดอบรมหรือสัมมนาเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสเกี่ยวกับการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ เพื่อยกระดับภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาลและสร้างมาตรฐานร่วม

๔. ส่งเสริมระบบติดตามและประเมินผลเชิงคุณธรรมและจิตวิญญาณ นอกจากตัวชี้วัดด้านกายภาพ ควรมีการประเมินผลด้านคุณธรรม ความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ตามหลักภาวนา ๔ อย่างรอบด้าน

๕. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น ควรส่งเสริมความร่วมมือเชิงนโยบายระหว่างคณะสงฆ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา และภาคประชาชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวัดอย่างบูรณาการ โดยเฉพาะด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

๑. บูรณาการหลักภาวนา ๔ ในการกำหนดกิจกรรมประจำปีของวัด วัดแต่ละแห่งสามารถนำผลวิจัยไปออกแบบกิจกรรม โดยจัดให้มีกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้ง ๔ มิติในแต่ละปี เช่น โครงการปฏิบัติธรรม (จิตตภาวนา) โครงการอบรมศีลธรรม (ศีลภาวนา) และโครงการพัฒนาวัดสีเขียว (กายภาวนาและปัญญาภาวนา)

๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัดในระดับอำเภอ ควรมีการประชุมหรือเสวนาแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการพัฒนาวัดตามหลักภาวนา ๔ เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความสามัคคีระหว่างวัด

๓. พัฒนาหลักสูตรอบรมภายในวัดตามกรอบภาวนา ๔ สามารถจัดทำคู่มือหรือหลักสูตรอบรมสำหรับพระภิกษุสามเณรและคณะกรรมการวัด โดยกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับทั้ง ๔ ภาวนา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

๔. นำแนวคิดภาวนา ๔ ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรสงฆ์ ในการบริหารความขัดแย้งหรือการตัดสินใจ ควรใช้กระบวนการพิจารณาที่ครอบคลุมทั้งวินัย (กายภาวนา) คุณธรรม (ศีลภาวนา) ความสงบทางใจ (จิตตภาวนา) และเหตุผลรอบคอบ (ปัญญาภาวนา)

๕. พัฒนาวัดต้นแบบด้านความสามัคคีและสิ่งแวดล้อม ควรคัดเลือกวัดที่มีความพร้อมเพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ อย่างครบวงจร และขยายผลสู่เครือข่ายวัดอื่นในอำเภอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดด้วยหลักภาวนา ๔ ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างอำเภอหรือจังหวัด เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง และสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในบริบทต่าง ๆ

๒. วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำหลักภาวนา ๔ ไปทดลองใช้จริง ควรมีการทดลองนำกรอบภาวนา ๔ ไปใช้ในวัดต้นแบบ พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อพิสูจน์ประสิทธิผลในเชิงประจักษ์

๓. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบูรณาการหลักภาวนา ๔ เช่น ภาวะผู้นำ ทุนทางสังคม ความร่วมมือของชุมชน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

๔. พัฒนาเครื่องมือวัดความสามัคคีและคุณภาพการพัฒนาวัดตามหลักภาวนา ๔ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลที่มีความชัดเจนและสามารถเปรียบเทียบได้ในระยะยาว

๕. ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ กับการพัฒนาองค์กรทางศาสนาในบริบทอื่น เช่น วัดในเขตเมือง วัดชายแดน หรือวัดที่มีบริบทพหุวัฒนธรรม เพื่อขยายองค์ความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองวิจัยพระพุทธศาสนา. (2562). รายงานการศึกษาการพัฒนาวัดและชุมชนเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระมหาทองเจริญ สมจิตฺโต (สุดสี). (2562). รูปแบบการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนในจังหวัดอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประภาส วีรพโล (พลจ่า). (2563). ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ . ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอุกฤษ อุทาโน (เกตุแก้ว). (2564). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ จังหวัดราชบุรี . ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชกิจจานุเบกษา. (2505). พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). รายงานสถานการณ์และการบริหารจัดการวัดในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). การพัฒนาวัดและสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ETHICAL CHALLENGES AND COUNTERMEASURES IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE EDUCATION APPLICATION AT SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY HOPE COLLEGE*

Jing Sun[1], Sujin Butdisuwan[2], Kasinee Sokhuma[3]
Faculty of Education Shinawatra University
Corresponding Author's Email: tosaporn.mah@krirk.ac.th

Abstract

The research committee examined the issues raised for study concerning artificial intelligence, technology, tool integration, and the emergence of new ecosystems—even though these enhance efficiency in education. Research Methodology The research population comprised administrative staff from the Hope College of Southwest Jiaotong University. This study employed a mixed-methods approach (quantitative + qualitative research), utilizing quantitative data to understand overall trends, and qualitative data to gain detailed insights. The Taro Yamane formula was used to calculate the sample size for a limited population as follows: $n = N/(1 + Ne^2)$. The sample size for administrative personnel = $150/(1 + 150 \times 0.1^2) = 60$. The study's findings provide guidelines for ethical management that can be replicated by private universities with limited resources and funding. Moreover, the findings call on provincial authorities to issue supervisory manuals in the form of a menu and allocate emergency budgets. According to the statistical values, the frequency of data security audits was 1.108, the coverage rate of AI ethics training was 1.127, and the algorithmic bias review was 1. 055.Conclusion: The implementation aims to create an integrated three-dimensional external support system and jointly safeguard a smooth and stable transition to digital intelligence transformation for applied universities.

Keywords: Education, Ethics, Collaborative

---

* Received 16 February 2026; Revised 27 April 2026; Accepted 13 July 2026

Introduction

Ethical Challenges and Countermeasures in the Application of Artificial Intelligence in EducationThe swift advancement of artificial intelligence (AI) technology is revolutionizing the global educational landscape, marking a "technological revolution." AI has progressed from being a mere "support tool" to a pivotal element reshaping educational models, from crafting dynamic, personalized learning pathways to automating educational management processes. Its significance and value in education have been empirically validated: through comprehensive analysis of learning data, AI can deliver knowledge in a "targeted" manner, as exemplified by the AI Teaching Assistant system at Southwest Jiaotong University Hope College.

AI has infiltrated daily life in numerous forms, with its influence and role in the world and humanity expanding daily. We are transitioning into a full AI era. Consequently, whether at a national, organizational, or individual level—irrespective of age or profession—success now hinges on learning, adapting, and keeping pace with these changes (Coeckelbergh, 2024).

A topic of discussion is AI's immense potential in supporting graduate student supervision, tailored to their diverse needs and knowledge levels. With its superior processing power and advanced self-learning capabilities, technological advancement is accelerating rapidly. AI can design individualized teaching plans and manage ethical issues, even when working with the same number of students in a classroom. In the AI era, teachers will become increasingly adept at analyzing learning outcomes through data analysis and knowledge classification. Although some experts predict that these overall changes may render several segments of society obsolete or unnecessary, currently, teachers and schools remain vital, and ever-evolving AI models could become invaluable resources for them (Knox, 2020).

However, these debates may threaten educational equity. The United States has established a four-dimensional regulatory system: 'Standards – Regulation – Law – Literacy' (Yue, 2017). A review of AI application in education reveals that technical issues persist, such as the indistinct division of roles between humans and machines, as well as challenges in adapting to intelligent technologies. There are also ethical concerns, such as the risk of data breaches

among teachers within institutions (Chaudhuri, Dayal, & Narasayya, 2011).Thus, creating innovations in AI relevant to ethical operations within educational organizations is crucial. Moving forward, it is essential to design strategic approaches for AI application in education from three perspectives: technological, operational, and ethical. From a technological standpoint (Issenberg, et al., 1999), there is an urgent need to seek high-level design frameworks aligned with policy documents and to develop the roles of humans and machines within the intelligent learning process (Ouyang & Jiao, 2021).This underscores the importance of researching AI related to ethics in operations. The functioning of universities is a critical area, making the ethical challenges and countermeasures in the application of artificial intelligence in education at Hope College, Southwest Jiaotong University the focus of this research

Objectives

1. To examine the current status of artificial intelligence (AI) applications in education at Southwest Jiaotong University and Hope College.

2. To analyze the ethical challenges associated with the implementation of AI in educational contexts.

3. To develop appropriate ethical governance strategies to address AI-related challenges in application-oriented universities

Methodology

This study employed a mixed-methods research design, integrating both quantitative and qualitative approaches to comprehensively investigate ethical challenges and governance strategies in the application of artificial intelligence (AI) in education.

Research Design

A convergent parallel mixed-methods design was adopted, allowing quantitative and qualitative data to be collected and analyzed simultaneously. The integration of findings was conducted during the interpretation phase to provide a more comprehensive understanding of the research problem.

Population and Sample

The population consisted of administrative staff at Southwest Jiaotong University Hope College, totaling approximately 150 individuals. The sample size was determined using Yamane's formula, resulting in 60 participants. Stratified random sampling was employed to ensure representation across different administrative units.

Research Instruments

The quantitative instrument was a structured questionnaire using a 5-point Likert scale, covering three main areas: (1) AI application in education, (2) ethical challenges, and ethical governance practices.

The qualitative instrument consisted of semi-structured interviews aimed at exploring in-depth perspectives on ethical issues and governance strategies.

The instruments were validated by three experts in educational technology and research methodology. The reliability of the questionnaire was tested using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value greater than 0.80, indicating high internal consistency.

Data Collection

Quantitative data were collected through questionnaires distributed to administrative staff. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with selected participants. All participants were informed about the research objectives, and ethical considerations such as confidentiality and voluntary participation were strictly maintained

Data Analysis

Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data were analyzed using thematic analysis to identify key patterns and themes related to ethical challenges and governance strategies. The results from both datasets were integrated and interpreted to provide a comprehensive understanding of AI ethics in educational contexts.

Ethical Considerations

The study adhered to research ethics principles, including informed consent, confidentiality, and data protection. Participants were assured that their responses would be used solely for academic purposes.

Research Results

According to the structure aligned with the research objectives, this chapter presents the content in the following order:

Results of the quantitative research

Research findings on the attitudes and perspectives of administrators, teachers, and students toward the ethical challenges of using artificial intelligence (AI) in education, covering the characteristics of the sample, the current status of AI applications in education, an overview of perceptions of ethical risks, and the differences in viewpoints among the three stakeholder groups. Administrative staff: Age – **43.3%** are in the **20–30** age group and **48.3%** are in the **31–40** age group. Length of service: The largest proportion is those with more than **10** years of service (**31.7%).** Position: **45.0%** are officers, and another **45.0%** hold positions at deputy department head level or higher. Distribution by department: The majority are in the "Other" category (**50.0%)**, followed by the Student Affairs Office (**20.0%)** and the Academic Office (**18.3%).**

Perception of the Implementation of School Ethical Governance by Administrative Staff

	N	Mean	S. D
Frequency of data security audits	60	3.60	1.108
Coverage rate of AI ethics training for teachers and students	60	3.52	1.127
Algorithmic bias review mechanism	60	3.35	1.055

(1) Self-assessment of the implementation of internal governance: The frequency of data security audits scored M = 3.60, the coverage rate of ethics

training scored 3.52, and the review mechanism for algorithmic bias scored 3.35. All indicators were at a "moderately above-average" level but did not reach the "basically implemented" standard. As shown.

Results of Qualitative Research

A qualitative analysis of "Ethical Challenges and Countermeasures in the Application of Artificial Intelligence for Education at Wang College, Southwest Jiaotong University" can be structured as follows: The study highlights the complex ethical challenges that emerge from the integration of artificial intelligence within the educational environment at Wang College. Key concerns include issues of data privacy, algorithmic bias, transparency, and potential impacts on students' freedom of decision-making and equity. Through qualitative analysis, it was found that these challenges require proactive and comprehensive approaches to ethical governance. The identified countermeasures emphasize the importance of establishing clear ethical guidelines, increasing transparency in AI systems, promoting broad stakeholder participation, and supporting the ongoing development of ethical awareness among both faculty and students.

The study suggests that addressing these ethical challenges is crucial not only for protecting individual rights, but also for fostering trust and acceptance of AI technology in the education sector. Ultimately, this research underscores the necessity for Wang College to develop a robust framework that balances technological innovation with ethical responsibility, in order to create a sustainable and equitable AI-empowered educational environment.

Conclusions, Discussions

Alignment and Deepening with Domestic Research: The assertion by Fitria, T. N. (2023, March) Artificial intelligence (AI) technology in OpenAI ChatGPT application: A review of ChatGPT in writing English essay that "data ethical crises are the most severe risks in AI education" is fully validated in this study—students express the highest concern about biometric data leakage, and data privacy protection emerges as the most prominent theme in open-ended questionnaire responses (accounting for 22.0%). The "impact of algorithmic bias on educational

equity" identified by Li, F., Ruijs, N., & Lu, Y. (2022)Ethics & AI: A systematic review on ethical concerns and Li, Ruijs, & Lu, 2022).related strategies for designing with AI in healthcare concretized in scenarios such as incorrect attendance records and unfair grading in this study, with the further discovery of disciplinary differences in such risks, enriching scenario-based research on algorithmic bias. Additionally, the "insufficient AI ethical literacy of teachers" noted by Qian, Y., Xing, Z., & Shi, X. (2021) and the "student AI dependence phenomenon" observed are significantly reflected in the Hope College case, confirming the prevalence of these issues in application-oriented universities. Weymark, J. A. (2005) Resonance and Differences with International Research: The research conclusion by Yan, & Liu, H. (2025). Ethical framework for AI education based on large language models. (Yan, & Liu, 2025) that "generative AI has become the mainstream tool in the field of education" is highly consistent with Hope College's extensive use of tools such as DeepSeek and ChatGPT. The "lack of agile governance as a core barrier to ethical governance in AI education" emphasized by UNESCO (2021) accurately identifies the crux of the college's lagg ing governance.

1.Ethical Research shows that algorithmic bias may distort the evaluation of practical abilities, and the leakage of practical training data may infringe on the rights and interests of teachers and students. If these risks are not controlled, they will directly erode the core quality of application-oriented talent cultivation.

2.Governance Strategies Must Adapt to the Scenario Characteristics of Application-Oriented Universities: AI applications in application-oriented universities are highly focused on practical teaching and training management,.

3.Connecting Top-Down and Bottom-Up Governance Channels: Research findings indicate a cognitive gap between the governance perspectives of administrative staff and the practical experiences of teachers and students, leading to difficulties in implementing existing governance measures.

Research Contributions and Limitations

Based on the research findings on ethical challenges and governance strategies in the application of artificial intelligence (AI) in education, the following recommendations are proposed:

Practical Recommendations

Educational institutions, particularly application-oriented universities, should prioritize establishing clear ethical guidelines for AI use. These guidelines should address data privacy, algorithmic transparency, and accountability. Additionally, institutions should promote ethical awareness by organizing continuous training programs for administrators, teachers, and students to enhance their understanding of responsible AI use.

Furthermore, universities should integrate ethical governance mechanisms into their existing digital systems. This includes implementing data protection protocols, developing monitoring systems for algorithmic bias, and ensuring human oversight in AI-assisted decision-making processes. Educational authorities should develop standardized frameworks and regulatory policies for AI ethics in education. A “menu-based” policy approach is recommended, allowing institutions to adopt flexible yet structured guidelines based on their contextual needs. Moreover, governments should allocate dedicated funding to support AI ethical governance, capacity building, and technological infrastructure.

Recommendations for Future Research

Future studies should expand the scope by including multiple stakeholder groups, such as teachers and students, to provide a more comprehensive perspective. In addition, researchers are encouraged to employ advanced analytical methods, such as structural equation modeling (SEM), to examine causal relationships among variables.

Further qualitative research, including case studies and in-depth interviews, is also recommended to gain deeper insights into the implementation processes, challenges, and best practices of AI ethical governance in diverse educational contexts.

References

Chaudhuri, S., Dayal, U., & Narasayya, V. (2011). An overview of business intelligence technology. Communications of the ACM, 54(8), 88–98.

Chen, L., Chen, P., & Lin, Z. (2020). Artificial intelligence in education: A review. IEEE Access, 8, 75264–75278.

Coeckelbergh, M. (2024). Why AI undermines democracy and what to do about it. John Wiley & Sons.

DiMaggio, C., & Galea, S. (2006). The behavioral consequences of terrorism: A meta-analysis. Academic Emergency Medicine, 13(5), 559–566.

Duffy, J., Gallagher, J., Holmes, S., Gage, J. T., Agnew, L., Schilb, J., & Barnett, S. (2018). Virtue ethics. Rhetoric Review, 37(4), 321–392.

Fahrenwaldt, A., Olsen, J., Rahal, R. M., & Fiedler, S. (2025). Intuitive deontology? A systematic review and multivariate, multilevel meta-analysis of experimental studies on the psychological drivers of moral judgments. Psychological Bulletin, 151(4), 428–452.

Fitria, T. N. (2023). Artificial intelligence (AI) technology in OpenAI ChatGPT application: A review of ChatGPT in writing English essays. ELT Forum: Journal of English Language Teaching, 12(1), 44–58.

Issenberg, S. B., McGaghie, W. C., Hart, I. R., Mayer, J. W., Felner, J. M., Petrusa, E. R., & Ewy, G. A. (1999). Simulation technology for health care professional skills training and assessment. JAMA, 282(9), 861–866.

Knox, J. (2020). Artificial intelligence and education in China. Learning, Media and Technology, 45(3), 298–311.

Li, F., Ruijs, N., & Lu, Y. (2022). Ethics & AI: A systematic review on ethical concerns and related strategies for designing with AI in healthcare. AI, 4(1), 28–53.

Ouyang, F., & Jiao, P. (2021). Artificial intelligence in education: The three paradigms. Computers and Education: Artificial Intelligence, 2, 100020.

Qian, Y., Xing, Z., & Shi, X. (2021). From collection resources to intelligent data: Related strategies for designing with AI in healthcare. AI, 4(1), 28–53.

Selwyn, N. (2022). The future of AI and education: Some cautionary notes. European Journal of Education, 57(4), 620–631.

Weymark, J. A. (2005). Measurement theory and the foundations of utilitarianism. Social Choice and Welfare, 25(2), 527–555.

Yan, Y., & Liu, H. (2025). Ethical framework for AI education based on large language models. Education and Information Technologies, 30(8), 10891–10909.

Yue, Y. (2017). Teaching Chinese in K–12 schools in the United States: What are the challenges? Foreign Language Annals, 50(3), 601–620.

AN IMPACT OF JOB SEARCH BEHAVIOR ON EMPLOYABILITY OF GRADUATES FROM HOPE COLLEGE OF SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY*

Bo Li[1], Sujin Butdisuwan[2] and Kasinee Sokhuma[3]

[1-3]Docter of Philosophy Program in Education (International Program) Faculty of Education
Shinawatra University, Bangkok
Corresponding Author's Email: Tosaporn.mah@krirk.ac.th

Abstract

Research Objective: To study the current job-seeking behavior and work ability of graduates from Hope College, Southwest Jiao Tong University, and to analyze the impact of job-seeking behavior dimensions on graduates' work ability. **Research Methodology**: Based on the parameters of this study, Hope College, Southwest Jiao Tong University, has 9,832 graduates expected to graduate in 2025, and using a significance level (α) of 0.05, the required sample size is estimated to be approximately 384 Quantitive research. **Results**: Networking or utilizing digital platforms with industry partners is recommended to enhance students' professional skills and career awareness. It is possible to understand and analyze the impact of job-seeking behavior dimensions on graduates' work ability.

Keywords: Behavior, Employability, Graduating

Introduction

Since the implementation of large-scale higher education expansion in China in 1999, (Ou, & Zhao,2022) the number of university graduates has increased continuously, profoundly reshaping both the scale and structure of the graduate labor market. (Zhu, Zhang, & Zheng, 2024). By 2003, the first cohort of graduates produced under the expanded enrollment policy had formally entered the labor market, marking a critical turning point at which graduate employment

* Received 19 February 2026; Revised 8 April 2026; Accepted 13 July 2026

began to attract sustained attention from the public, policymakers, and academic researchers. What initially appeared to be a transitional challenge has gradually evolved into a persistent feature of China's higher education and employment systems. (Nachatar Singh, 2020) Based on 2025 reports, Southwest Jiaotong University Hope College (SWJTU Hope College) has achieved significant milestones in research, innovation, and educational quality. (Luo, 2019) Key developments include a five-star rating in teaching by QS Stars, recognized high-level application-oriented status, and a "double breakthrough" in national skills competitions Southwest Jiaotong University Hope College (SWJTU Hope College) operates amid China's national challenges, including economic transition, the demand for highly skilled practical professionals, and the rapid advancement of transportation technology. As a leading practice-oriented undergraduate institution in Sichuan Province, the college has responded to these challenges by integrating research and teaching with its location (Chengdu) to align with both local and national needs. Its goal is to bridge academic theory with industry needs.

In line with ongoing higher education reforms in China, which increasingly emphasize employment quality, long-term career development, and graduate adaptability rather than employment quantity alone, there is a growing demand for empirical research that examines the mechanisms through which student behaviors influence employability outcomes.(Lixu,2004) In particular, context-specific studies focusing on non-elite and private higher education institutions remain underrepresented in the existing literature. Addressing this gap, the present study focuses on graduates of Hope College of Southwest Jiaotong University and seeks to examine the effect of job search behavior on employability. By analyzing how different dimensions of job search behavior contribute to employability development, this research aims to provide empirical evidence that can inform institutional policy-making and support the design of targeted interventions to enhance graduate employability in an increasingly complex and competitive labor market.

Aligned with China's ongoing reforms in higher education, which emphasize the quality of employment, long-term career development, and adaptability of graduates over mere employment quantity, there is an increasing

demand for empirical research investigating the mechanisms through which student behavior impacts employability outcomes. Notably, research specifically addressing private and non-leading higher education institutions is limited in the current literature. To address this gap, (Ryan, 2011)

This study examines the graduates of Hope College at Southwest Jiaotong University, focusing on the impact of job-seeking behavior on employability. This study analyzes how each dimension of job-seeking behavior contributes to graduate employability, aiming to provide empirical evidence to support institutional policies and the development of targeted measures to enhance graduate employability in increasingly complex and competitive labor markets.

Objectives

To study the current situation of job search behavior and employment ability of graduates from Hope College of Southwest Jiaotong University.

Methodology

The research methodology employed in this study is designed to comprehensively investigate the effect of job search behavior on the employability of graduates from Hope College of Southwest Jiaotong University. Population and Sample. The population of this study comprises final-year undergraduate students from Hope College of Southwest Jiaotong University, a private higher education institution in Western China. Target Population The target population consists of 9,832 final-year students across various disciplines including engineering, business, humanities, and applied sciences. The target population of this study consists of final-year undergraduate students at Hope College of Southwest Jiaotong University. These students are in a critical transition stage from higher education to employment and are actively engaged in job search activities, making them particularly suitable for investigating job search behavior and employability.

Research Design

This study employed a mixed method. Quantitative data collection and analysis constitute the core component of the research, while qualitative

inquiry serves a supportive and interpretive role.In the quantitative phase, a cross-sectional survey design is employed to measure graduates' job search behavior and employability across multiple dimensions. This design enables the researcher to (1) examine the overall levels and characteristics of key variables, (2) analyze the effects of job search behavior dimensions on employability, and (3) identify which behavioral dimensions contribute most strongly to employability outcomes.

Population and Sample

Sample for Quantitative Method To calculate the sample size, Yamane's (1967) formula is applied:

N= 9832/ 1+9832x0.0025 = 9832/25/58 =384

Based on the parameters of this study, with Hope College of Southwest Jiaotong University has a graduating cohort of 9,832 students in 2025, and employing a significance level (α) of 0.05, the calculation formula estimates a required sample size of approximately 384.Given the inherent uncertainty associated with online surveys and the ease of conducting online questionnaire-based research, I have opted to expand the sample size to 450.

Research Instruments

To supplement the quantitative data obtained from the questionnaires, this study conducted semi-structured interviews with experts from both the academic and business sectors. These experts came from the fields of higher education administration, student affairs management, employment guidance services, psychological counseling, and recruitment . The selection criteria emphasized the diversity of professional roles, years of experience, and direct involvement in graduate employment development and recruitment approaches to ensure a comprehensive and multifaceted understanding of the mechanisms by which job-seeking behavior impacts graduate employment. This expert-based qualitative research approach allows for a deeper interpretation of quantitative research results and provides contextual insights into institutional practices and improvement strategies. The experts were selected based on the following rigorous criteria: (1) Demonstrated expertise in graduate employment, career development, educational research, or human resource administration; (2) At least five years of relevant work experience (3) Holding a current position,

such as a university professor, recruitment manager, or a comparable role in academia or an organization. (4) Being representative of both academia and the business sector to ensure the breadth and representation of perspectives.

Data Collection

This study primarily surveys the graduating cohort of 2025 from Hope College and Southwest Jiaotong University, focusing on demographic characteristics, including gender, discipline, employment status, and internship experience. Data analysis was conducted using statistical analysis software, employing the following methodology: first, sample data files were filtered through the software; subsequently, descriptive statistics for demographic characteristics were generated using the analysis functions within the software's menu bar; finally, frequency analysis tables were produced.

Data Analysis

Quantitative data analysis was conducted using statistical software. Descriptive statistics were first used to examine the overall characteristics of job search behavior and employability, addressing RQ1. Reliability analysis was conducted using Cronbach's alpha to assess internal consistency of the measurement scales.

Pearson correlation analysis was then employed to explore associations between job search behavior dimensions and employability dimensions. Multiple regression analysis was used to test the effects of job search behavior dimensions on employability, addressing RQ2. Importantly, the relative strength and significance of regression coefficients also provided empirical evidence for identifying key behavioral areas that warrant prioritization in employability development.

Results

1) To study the current situation of job search behavior and employment ability of graduates from Hope College of Southwest Jiaotong University.

presents the findings of the empirical investigation into the effect of job search behavior on employability among graduates from Hope College of Southwest Jiaotong University. Guided by the research questions and objectives

outlined in previous chapters, this chapter reports and interprets both quantitative and qualitative results derived from the questionnaire survey and expert interviews.

This study primarily surveys the graduating cohort of 2025 from Hope College, Southwest Jiaotong University, focusing on demographic characteristics including gender, discipline, employment status, and internship experience. Data analysis was conducted using statistical analysis software, employing the following methodology: first, sample data files were filtered through the software; subsequently, descriptive statistics for demographic characteristics were generated using the analysis functions within the software's menu bar; finally, frequency analysis tables were produced. As shown in

Table 4.1 Results of analysis of frequency and percentage personal status of respondents

(n = 440)

Demographic Variables	Category	Frequency (N = 440)	Percent
Gender	Male	233	52.95%
	Female	207	47.05%
Major Category	Engineering	237	53.86%
	Economics and Management	113	25.68%
	Literature	48	10.91%
	Education	26	5.91%
	Others	16	3.64%
Employment Status	Employed	307	69.77%
	Job Searching	111	25.23%
	Further Study	22	5.00%
Internship Experience	Yes	297	67.50%
	No	143	32.50%

As shown in Table 4.1, a total of 440 valid questionnaires were included in the analysis. In terms of gender, 233 respondents (52.95%) were male and 207 respondents (47.05%) were female, indicating a relatively balanced gender distribution with a slight predominance of male students.

Regarding academic background, students majoring in engineering constituted the largest proportion of the sample, with 237 respondents (53.86%). This was followed by economics and management majors, who accounted for 113 respondents (25.68%). Literature majors represented 48 respondents (10.91%), while education majors accounted for 26 respondents (5.91%). The remaining 16 respondents (3.64%) were from other disciplines. This distribution reflects the application-oriented disciplinary structure of Hope College of Southwest Jiaotong University.

With respect to employment status, 307 respondents (69.77%) reported being employed at the time of the survey. A total of 111 respondents (25.23%) were still actively seeking employment, while 22 respondents (5.00%) had chosen to pursue further study. These results indicate that the majority of graduates had already entered the labor market, while a substantial minority were still in the process of job searching.

In addition, 297 respondents (67.50%) reported having internship experience, whereas 143 respondents (32.50%) indicated that they had not participated in internships. The relatively high proportion of students with internship experience suggests that most respondents had some level of exposure to practical work settings prior to graduation, which may have influenced both their job search behavior and employability.

Discussion

Imbalance in Job Search Behaviors: High Action, but Limited Preparation and Reflection An interesting finding of this study is the imbalance in various dimensions of job search behavior. Graduates demonstrate relatively strong action-oriented behaviors in their job search, such as actively participating in interviews and recruitment activities. However, behaviors related to preparation and reflection in the job search process remain weak. This pattern suggests that students are more focused on immediately actionable job search activities rather

than systematic preparation or reflective learning, which is consistent with the research of KA, Et al (2021). Bridging job search and perceived employability in the labor market: A mediation model of job search, perceived employability, and learning goal orientation.

One possible explanation for this may be the short-term employment pressures faced by graduating students. Under time constraints and highly competitive labor market conditions, students may prioritize rapid application and participation over strategic planning and post-application reflections. Qualitative findings further indicate that some students consider long-term preparation and reflection to be secondary once they have received a job offer, which limits the development of adaptive job-search strategies. This is in line with the research by Zeeshan Et al (2025). Bridging the Graduate Transition: The Role of Perceived Employability, Career Decision-Making, and Job Search Behavior among University Students.This finding highlights a key issue: while vigorous action may increase short-term employment opportunities, inadequate preparation and reflection can weaken students' ability to adapt to changing labor market demands and hinder sustainable career development in an era of technological transition.

Uneven Development of Employability Dimensions

Another significant finding concerns the unequal development of employability skills among graduating students in the study. General skills and self-management abilities are relatively well developed, whereas career awareness and professional skills remain relatively weak. This suggests that students possess basic transferable skills but lack a clear understanding of career positioning and job-specific competency requirements, consistent with the research of Kopackova et al. (2024). Digital transformation leaders wanted: How to prepare students for the ever-changing demands of the labor market.

This imbalance may stem from the structure of the higher education curricula. While universities often emphasize general competencies such as communication, teamwork, and self-discipline, systematic career guidance and industry-aligned professional training may receive less attention from universities. Expert interviews revealed that students often enter the labor market without a realistic understanding of career expectations or clear long-term career paths.

Differential Impact of Job Search Behavior Dimensions on Employability Regression analysis revealed that not all dimensions of job search behavior contribute equally to employability. Job search preparation and reflective behaviors showed stronger predictive results than information acquisition and action behaviors. This finding has theoretical significance, as it suggests that employability is greatly influenced by how students prepare for and learn from the job search process, rather than merely the frequency of job search actions.

From the perspective of human capital and experiential learning, preparatory behaviors, such as skill development and career planning, enhance students' job-relevant competencies, while reflective behaviors facilitate learning from experience and promote adaptability. In contrast, information acquisition and action behaviors, while necessary, may serve more as enabling conditions than as primary drivers of employability development.

Conclusion

Based on the empirical findings and qualitative insights of this study, several practical recommendations are proposed to enhance graduates' employability through more effective job search behaviors. These recommendations are presented from the perspectives of higher education institutions, students, and employment support systems.

Recommendations

First, higher education institutions should strengthen the integration of career education with academic training. (Berchin,Dutra, & Guerra, 2021). The findings indicate that while students demonstrate relatively strong job search execution, deficiencies remain in job search preparation and reflection. Universities are therefore encouraged to embed systematic career planning, resume development, and interview preparation into the curriculum, rather than treating career guidance as a supplementary service.

Second, institutions should place greater emphasis on reflective learning mechanisms within career education. Structured reflection activities—such as post-internship reflections, mock interview feedback sessions, and guided job search reviews—can help students transform job search experiences into employability-enhancing learning outcomes. Stiwne,& Jungert,(2010). Engineering

students' experiences of transition from study to work.This approach aligns with the study's finding that job search reflection behavior shows a stronger association with employability development.

Third, Development of undergraduate students' professional skills. (Siller, Et al 2009)and career cognition. By incorporating real-world projects, employer-led workshops, and mentoring programs, universities can help students better understand occupational requirements and align their competencies with labor market expectations.

Incorporating employer feedback into reflective thinking serves as an effective developmental strategy that enhances performance. Employees who engage in reflection on feedback are 30% more likely to retain information and apply it effectively. This approach converts external critiques into internal actionable insights, promoting professional growth and mitigating defensive reactions.

Based on the finding that "reflective thinking" is a weakness, it is recommended that the institution implement an Eportfolio system. This digital tool will help students systematically record and analyze their job-seeking behaviors, transforming raw experiences into measurable job-related skills and competencies.

Since 67.50% of the sample group has internship experience, the recommendation should focus on integration. Suggestions from employers indicate that graduates are highly capable and work-ready. The study also found that "the gap between skills and market needs matches the demands."

Specific recommendations should be provided for the **32.50%** of students without internship experience. It is advised that they undertake internships that closely resemble real-world experience to help them develop and practice behaviors and skills that will truly enhance their employability.

Suggestions

Suggestions for Expanding Research Samples and Contexts future studies are encouraged to expand the research sample beyond a single institution. Although focusing on Hope College of Southwest Jiaotong University In addition, future research may consider comparative studies across different types of higher education institutions, such as research-oriented universities,

application-oriented universities, and vocational colleges. Such comparisons could provide a more comprehensive understanding of how institutional contexts shape job search behavior and employability development.

Suggestions for Future Research

It is recommended to present a Longitudinal Study next time, as this would be useful in tracking graduates over a period of **6** months, **1** year, and **3** years. This method can help determine whether job-seeking behavior during university studies is related to long-term career advancement. Additionally, it is suggested to study mediating variables and moderating variables such as education, mental health, or socioeconomic status to assess students' future readiness. Understanding how these factors influence the relationship between job-seeking behavior and job attainment can lead to the development of more comprehensive social and behavioral models.

Reference

Berchin, I. I., de Aguiar Dutra, A. R., & Guerra, J. B. S. O. D. A. (2021). How do higher education institutions promote sustainable development? A literature review. Sustainable Development, 29(6), 1204–1222.

Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. Tertiary Education and Management, 6(1), 3–17.

Ka, Z., Nair, P. M., & Suresh, A. P. (2021). Bridging job search and perceived employability in the labour market: A mediation model of job search, perceived employability and learning goal orientation. Journal of International Education in Business, 14(2), 179–196.

Kopackova, H., Simonova, S., & Reimannova, I. (2024). Digital transformation leaders wanted: How to prepare students for the ever-changing demands of the labor market. The International Journal of Management Education, 22(1), Article 100943.

Li, X. (2004). China’s higher education reform 1998–2003: A summary. Asia Pacific Education Review, 5(1), 14–22.

Luo, J. (2019). A study on the course design of English for urban rail transit in independent colleges from the theory of ESP: Take the order class in Southwest Jiaotong University Hope College as an example. In

Proceedings of the 5th Annual International Conference on Social Science and Contemporary Humanity Development (SSCHD 2019) (pp. 216–220). Atlantis Press.

Nachatar Singh, J. K. (2020). Challenges in obtaining employment in China: Lived experiences of Australian Chinese graduates. Australian Journal of Career Development, 29(3), 153–163.

Ou, D., & Zhao, Z. (2022). Higher education expansion in China, 1999–2003: Impact on graduate employability. China & World Economy, 30(2), 117–141.

Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. Human Resource Development Quarterly, 15(1), 5–23.

Ren, S., Zhu, Y., & Warner, M. (2017). Dilemmas concerning the employment of university graduates in China. Studies in Higher Education, 42(3), 551–571.

Ryan, J. (Ed.). (2011). China's higher education reform and internationalisation. Taylor & Francis.

Siller, T. J., Rosales, A., Haines, J., & Benally, A. (2009). Development of undergraduate students' professional skills. Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice, 135(3), 102–108.

Stiwne, E. E., & Jungert, T. (2010). Engineering students' experiences of transition from study to work. Journal of Education and Work, 23(5), 417–437.

Van Hoye, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(3), 661–682.

Zhu, J., Zhang, Y., & Zheng, C. (2024). Graduate education in China. In Education in China and the World: Achievements and Contemporary Issues (pp. 231–279). Springer Nature Singapore.

FACTORS INFLUENCING CAREER PLANNING ABILITY AMONG STUDENTS AT GUIZHOU QIANNAN ECONOMIC COLLEGE GUIZHOU PROVINCE*

Yunfei Xu[1], Sujin Butdisuwan[2] and Piyapun Santaveesuk[3]

[1-3]Faculty of Education (International Program) Faculty of Education Shinawatra University,Thailand

Corresponding Author's Email: tosaporn.mah@krirk.ac.th

Abstract

This study examines the factors influencing career planning ability among undergraduate students at Guizhou Qiannan Economic College, Guizhou Province, China. Specifically, it investigates the effects of psychological capital, school cultural environment, career guidance curriculum and teaching, and instructor quality on students' career planning development. A convergent mixed-methods design was employed, integrating quantitative survey data (n = 341) with qualitative semi-structured interviews (n = 18). Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis, while qualitative data were examined through thematic analysis. Data integration was conducted through triangulation to enhance interpretive validity.

The results indicate that students' career planning ability is at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.42, SD = 0.61). Psychological capital emerged as the strongest predictor of career planning ability (β = 0.480, $p < .001$), followed by school cultural environment (β = 0.265, $p < .001$) and career guidance curriculum and teaching (β = 0.168, p = .005). The regression model demonstrated strong explanatory power, accounting for 66.4% of the variance in career planning ability (Adjusted R^2 = 0.664, F = 224.926, $p < .001$).

Qualitative findings corroborated the quantitative results and revealed three key themes: (1) lack of systematic career planning support, (2) psychological readiness accompanied by uncertainty, and (3) uneven institutional support quality. These findings suggest that while students possess relatively strong

* Received 19 February 2026; Revised 14 May 2026; Accepted 13 July 2026

internal psychological resources, institutional mechanisms remain fragmented and insufficiently structured to fully support career development.

The study concludes that psychological capital is the most critical determinant of career planning ability, whereas institutional factors function as complementary but essential enablers. The findings highlight the need for integrated interventions that simultaneously strengthen students' psychological resources and reform institutional career guidance systems in higher education.

Keywords: Career planning ability, psychological capital, career guidance, higher education, China

Introduction

Career planning ability has become a core competency for university students and early-career professionals in the context of a rapidly changing and increasingly uncertain global labor market. It enables individuals to navigate complex employment systems, align personal competencies with labor market demands, and continuously adapt to economic, technological, and organizational changes. Accordingly, higher education institutions worldwide have increasingly prioritized structured career development systems, including career guidance programs, psychological capital enhancement, supportive campus cultural environments, curriculum integration, and the professional quality of career counseling services, as key determinants of students' career planning competence and employability outcomes.

In recent years, youth unemployment has emerged as a significant global concern, exacerbated by economic slowdown and structural instability in key industries, particularly real estate and service sectors. Since the onset of the COVID-19 pandemic in late 2019, the global economy has experienced substantial disruption, resulting in labor market volatility and reduced employment opportunities for graduates (Baloch et al., 2020; Yang et al., 2022). Although existing studies do not exclusively focus on China's employment context, their theoretical frameworks provide useful insights for analyzing similar challenges. In particular, strengthening institutional career guidance systems in higher education may enhance graduates' preparedness for labor market entry, while the development of psychological capital—such as resilience, optimism, and self-efficacy—can significantly improve individuals' adaptability to uncertain economic conditions. Furthermore, despite China's reclassification of COVID-19 management as a Category B infectious disease in January 2023, its long-term structural impact on employment patterns remains evident (Chen et al., 2026).

Career planning is a critical developmental process that enables individuals to define clear professional goals, align their skills and interests with occupational opportunities, and make informed decisions regarding education and career pathways. It also facilitates the anticipation of future labor market trends, thereby improving employability, job satisfaction, and long-term career sustainability. In addition, it supports personal growth, strengthens intrinsic motivation, and provides a systematic framework for managing career transitions and challenges.

Given the increasing rate of graduate unemployment and workforce instability, employability has become a key concern in higher education policy and practice (Mohammad, 2018). However, empirical research on the determinants of career planning ability among students in regional and application-oriented universities remains limited, particularly in institutions such as Guizhou Qiannan Economic College (Cao & Chen, 2020). This gap highlights the need for context-specific evidence to better understand how individual and institutional factors jointly shape students' career planning development.

Therefore, this study aims to examine the current status of students' career planning ability and investigate the influencing factors, including psychological capital, school cultural environment, career guidance curriculum and teaching, and instructor quality. The findings are expected to contribute to the development of evidence-based strategies for improving career readiness and enhancing graduate employability in higher education contexts.

Objectives

1. To examine the current status of college students' career planning ability, psychological capital, school cultural climate , career guidance courses and teaching, and quality of career guidance instructors.

2. To explore the relationships among career planning ability and the four influencing factors.

Research Methodology

1. Research Design

This study employed a convergent mixed-methods research design, integrating quantitative and qualitative approaches to comprehensively examine the factors influencing career planning ability among undergraduate students. The quantitative component was used to test the relationships among variables, while the qualitative component was used to explain and enrich the

interpretation of statistical findings. Both datasets were collected concurrently and integrated during the interpretation phase.

2. Population and Sample

2.1 The target population comprised undergraduate students from the School of Accounting at Guizhou Qiannan Economic College, China, including students from the 2022, 2023, and 2024 cohorts, with an estimated total population of N = 3,000 students.

2.2 Sample size determination was conducted using Yamane's (1967) and Cochran's (1977) formulas to ensure statistical adequacy. Based on Yamane's formula (e = 0.05), the minimum required sample size was approximately 353 respondents, while Cochran's formula indicated a minimum of 384 respondents at a 95% confidence level.

2.3 To account for stratification and an expected response rate of 80%, a total of 450 questionnaires were distributed proportionally across three academic levels (150 per cohort). After data screening, 341 valid responses were retained for quantitative analysis. For the qualitative phase, 18 participants were selected using purposive sampling to ensure diversity in academic year and career planning experience.

2.4 Sampling Technique

A stratified random sampling technique was applied for the quantitative phase to ensure proportional representation across academic cohorts. For the qualitative phase, purposive sampling was used to select information-rich participants with relevant experiences in career planning development.

3. Research Instruments

This study employed two types of research instruments, namely a structured questionnaire and a semi-structured interview guide, as described below.

3.1 Structured Questionnaire

The questionnaire consisted of six main sections:

1. Demographic information
2. Career planning ability
3. Psychological capital
4. School cultural environment

5. Career guidance curriculum and teaching

6. Instructor quality

All constructs were developed based on previously validated scales in the literature and were adapted to fit the context of Chinese application-oriented higher education institutions. A five-point Likert scale was used, ranging from1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree.

3.2 Semi-Structured Interview Guide

The semi-structured interview guide was used to collect qualitative data to complement and deepen the quantitative findings. The interview questions focused on key themes, including students' perceptions of career planning development, institutional support, psychological readiness, and experiences with career guidance services and teaching.

The interviews were conducted in a flexible manner, allowing participants to freely express their opinions in order to obtain in-depth insights into students' real experiences within the higher education context.

4. Validity and Reliability

Content validity was established through expert review by scholars in educational research and career development. All items were evaluated for clarity, relevance, and contextual appropriateness.

Reliability analysis was conducted to assess internal consistency. All constructs achieved acceptable reliability levels, with Cronbach's alpha coefficients exceeding 0.70, indicating satisfactory measurement reliability.

5. Data Collection Procedure

Quantitative data were collected through an online questionnaire distributed via a structured digital platform. Participation was voluntary, and informed consent was obtained from all respondents prior to data collection.

Qualitative data were collected through face-to-face semi-structured interviews. Each interview lasted approximately 30–45 minutes and was audio-recorded with participant permission. All responses were anonymized to ensure confidentiality and ethical compliance.

6. Data Analysis

6.1 Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and multiple regression analysis to examine the influence of

independent variables on career planning ability. Prior to analysis, data were screened for missing values, normality, and multicollinearity assumptions.

6.2 Qualitative data were analyzed using thematic analysis, involving coding, categorization, and theme development to identify patterns related to students' career planning experiences.

6.3 Finally, a triangulation strategy was applied to integrate quantitative and qualitative findings, enhancing the validity and robustness of the study results.

Results

1 Quantitative Research Results

This section presents the quantitative findings to examine the current status of college students' career planning ability, psychological capital, school cultural climate, career guidance courses and teaching, and quality of career guidance instructors

Table 1 Descriptive Statistics of Study Variables (N = 341)

Variables	$\bar{x}$	S.D.	Interpretation
Career Planning Ability	3.42	0.61	Moderate
Psychological Capital	3.78	0.55	High
School Cultural Environment	3.51	0.58	Moderate
Career Guidance Curriculum and Teaching	3.36	0.64	Moderate
Instructor Quality	**3.40**	**0.60**	**Moderate**

The descriptive results (N = 341) indicate that the overall level of Career Planning Ability among students is at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.42, SD = 0.61). Among all variables, Psychological Capital shows the highest mean score ($\bar{x}$ = 3.78, SD = 0.58), followed by School Cultural Environment ($\bar{x}$ = 3.55, SD = 0.63).In contrast, Career Guidance Curriculum and Teaching ($\bar{x}$ = 3.38, SD = 0.66) and Instructor Quality ($\bar{x}$ = 3.41, SD = 0.64) are also at a moderate level, indicating that institutional support systems are not yet strong enough compared to students' internal psychological readiness.

Overall, the findings suggest that students demonstrate relatively strong internal psychological resources with relatively consistent responses (low-to-

moderate variability across variables); however, external institutional support in terms of curriculum, teaching quality, and instructor effectiveness still requires further development to enhance students' career planning ability.

Model	Predictors	B	SE	β	t	p
1	Psychological Capital	0.938	0.062	0.636	15.193	<.001
2	Psychological Capital	0.662	0.075	0.449	8.862	<.001
	School Cultural Environment	0.618	0.103	0.304	5.992	<.001
3	Psychological Capital	0.622	0.055	0.480	11.283	<.001
	School Cultural Environment	0.474	0.102	0.265	4.642	<.001
	Career Guidance Curriculum and Teaching	0.219	0.078	0.168	2.800	.005

Model Fit: R = 0.817, R^2 = 0.667, Adjusted R^2 = 0.664, F = 224.926, p < .001

Interpretation of Table 2 The multiple regression results show that the final model (Model 3) provides the best fit for predicting Career Planning Ability. The model explains 66.4% of the variance (Adjusted R^2 = 0.664), indicating a strong explanatory power, and the overall model is statistically significant (F = 224.926, p < .001).

Among the predictors, Psychological Capital has the strongest positive effect on career planning ability (β = 0.480, p < .001), followed by School Cultural Environment (β = 0.265, p < .001). Career Guidance Curriculum and Teaching also shows a statistically significant but weaker effect (β = 0.168, p = .005).

These results indicate that internal psychological factors play a more dominant role than institutional factors in shaping students' career planning ability. This suggests that enhancing students' psychological capital is the most effective pathway for improving career planning outcomes, while institutional support systems should also be strengthened to provide a more supportive learning environment.

2 Qualitative Research Results

The qualitative data analysis from interviews with 18 students revealed three main themes as follows:

Theme 1 Lack of Systematic Career Planning Support

Most students reported that the university does not have a clearly structured career planning system. Career guidance activities are usually organized as occasional events rather than continuous programs and are not well integrated into the academic curriculum. As a result, students' career planning development is not systematic or consistent.

Theme 2 Psychological Readiness with Uncertainty

Students generally show a certain level of self-confidence and motivation for self-development. However, they still lack clarity regarding career pathways, labor market information, and future employment opportunities, which leads to uncertainty in their career decision-making process.

Theme 3 Uneven Quality of Institutional Support

The quality of career guidance support varies across courses and academic departments. Some courses focus more on theoretical knowledge rather than practical experience, resulting in inconsistent understanding of career planning among students and insufficient practical exposure.

3. Integration of Quantitative and Qualitative Findings (Triangulation)

The integration of both quantitative and qualitative findings shows clear consistency, as follows:

Students' career planning ability is at a moderate level in both quantitative and qualitative results.

Psychological Capital is identified as the most influential factor in both datasets.

Institutional factors such as school environment and career guidance function as supporting factors.

Qualitative findings help explain the contextual reasons behind the statistical results, providing deeper understanding of the quantitative outcomes.

Discussion

1. Quantitative Discussion

The quantitative findings revealed that students' career planning ability was at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.42, SD = 0.61). This indicates that students possess a basic awareness of career development; however, they still lack systematic and

long-term career planning skills. This finding is consistent with Liu et al. (2014), who argue that career development in China has shifted from a state-directed job allocation system to a market-oriented and individual-centered model, in which individuals are increasingly responsible for managing their own career trajectories. Consequently, the ability to independently construct and regulate one's career path has become increasingly important.

Regarding the independent variables, psychological capital recorded the highest mean score ($\bar{x}$ = 3.78) and emerged as the most influential predictor of career planning ability (β = 0.480, $p < .001$). This finding suggests that internal psychological factors such as self-confidence, hope, and psychological resilience play a more significant role than institutional factors. This result is consistent with Wang and Zhu (2015) and Li and Cao (2011), who found that psychological capital is a key determinant of students' career readiness and employability.

In contrast, the variables school cultural environment (β = 0.265) and career guidance curriculum and teaching (β = 0.168) showed positive but moderate to weak effects. This indicates that institutional factors still have limitations in their effectiveness, particularly due to the lack of a continuous and structured career guidance system.

Overall, the regression analysis (Adjusted R^2 = 0.664) demonstrates that the independent variables collectively explain 66.4% of the variance in career planning ability, indicating a relatively high level of predictive power. These results clearly confirm that internal psychological factors exert a stronger influence than institutional factors.

2. Qualitative Discussion

The qualitative analysis of interviews with 18 students revealed three main themes, which further support and explain the quantitative findings.

The first theme, lack of systematic career planning support, indicates that most students perceive career guidance activities as fragmented and event-based rather than integrated into a continuous curricular system. This finding is consistent with the quantitative results, which showed that curriculum and instructor quality have only moderate influence. It suggests that the current

institutional support system is not sufficiently structured to effectively enhance students' career planning development.

The second theme, psychological readiness with uncertainty, shows that although students demonstrate confidence and motivation for self-development, they still lack clear information about career pathways, labor market conditions, and future employment opportunities. This helps explain why psychological capital is high, yet overall career planning ability remains only moderate.

The third theme, uneven institutional support quality, reveals significant variation in the quality of career guidance across courses and departments. This inconsistency leads to unequal learning experiences among students and reduces the overall effectiveness of institutional support systems.

In summary, the qualitative findings suggest that although students possess relatively strong psychological resources, institutional limitations remain a key barrier to fully developing their career planning ability.

Recommendation

1. Policy Recommendations

1.1 Based on the findings indicating that psychological capital is the strongest predictor of career planning ability (β = 0.480, $p < .001$), higher education institutions should prioritize policies that systematically enhance students' psychological resources.

1.2 First, universities should establish structured psychological capital development programs, focusing on self-efficacy, optimism, resilience, and hope through workshops, mentoring systems, and experiential learning activities. These programs should be embedded within the formal curriculum rather than offered as optional activities.

1.3 Second, institutional career guidance systems should be strengthened by developing a comprehensive career development framework that ensures continuity from the first year to graduation. This includes integrating career planning modules into academic courses and ensuring alignment between curriculum design and labor market demands.

1.4 Third, universities should improve the quality assurance system for career guidance instructors, including continuous professional development, certification programs, and performance evaluation mechanisms to ensure consistency in delivery across departments.

2. Practical Recommendations

2.1 At the practical level, the study highlights that students' career planning ability remains at a moderate level (M = 3.42), indicating a need for targeted interventions.

2.2 Firstly, universities should implement individual career planning portfolios, allowing students to track their career goals, skills development, internships, and reflections throughout their study period.

2.3 Secondly, career guidance should shift from event-based activities to continuous coaching systems, including one-on-one counseling, peer mentoring, and alumni engagement programs to provide real-world career exposure.

2.4 Thirdly, teaching and learning activities should incorporate labor market intelligence and experiential learning, such as internships, simulation-based training, and industry collaboration, to bridge the gap between theory and practice identified in qualitative findings

3. Recommendations for Future Research

Future studies should address the following limitations identified in this research.

3.1 First, longitudinal research designs are recommended to track changes in career planning ability across academic years, which would allow for stronger causal interpretations.

3.2 Second, future research should expand the sample beyond a single institution to include multi-university and cross-regional comparisons, improving the generalizability of findings.

3.3 Third, additional variables such as family support, internship experience, peer influence, and digital career resources should be incorporated to construct a more comprehensive predictive model.

3.4 Finally, future studies should apply advanced statistical techniques such as Structural Equation Modeling (SEM) to test mediation and

moderation effects, particularly the mediating role of psychological capital in the relationship between institutional support and career planning ability.

References

Baloch, S., Baloch, M. A., Zheng, T., & Pei, X. (2020). The coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. The Tohoku Journal of Experimental Medicine, 250(4), 271–278. https://doi.org/10.1620/tjem.250.271

Cao, Q., & Chen, F. (2020). Influencing factors of rural entrepreneurship by university students in Qiannan under the background of informatization. In Proceedings of the International Conference on Machine Learning and Big Data Analytics for IoT Security and Privacy (pp. 574–581).

Chen, L., Gao, H., Zhang, J., Xu, C., Lu, S., Pan, Y., et al. (2026). Impact of nonpharmaceutical interventions on infectious disease patterns in Yunnan Province across the COVID-19 pandemic phases. BMC Infectious Diseases, 26(1), 112.

Chinyamurindi, W., & Hlatshwayo, S. (2015). The impact of the school environment on students' career decisions. African Journal of Higher Education, 9(3), 45–60.

Lapid, P. (2017). Expanding college access: The impact of new universities on local enrollment. Unpublished manuscript.

Li, H., & Cao, X. T. (2011). The impact of psychological capital on college students' employability. Journal of Higher Education Research, 34(2), 88–92. https://doi.org/10.3969/j.issn.1673-8381.2011.02.021

Liu, J., McMahon, M., & Watson, M. (2014). Childhood career development in Mainland China: A research and practice agenda. The Career Development Quarterly, 62(3), 268–279. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00083.x

Mohammad, R. (2018). The dynamics of internet-based multinational corporations in China: Lesson from Yahoo! Inc.'s business in China and its withdrawal in 2015. *Politechniki Śląskiej Seria Organizacji i Zarządzanie, 229*, 1–15.

Wang, Y., & Zhu, J. (2015). The influence of self-efficacy on college students' career planning. Journal of Psychological Development and Education, 31(2), 247–253.

Yang, S., Yang, J., Yue, L., Xu, J., Liu, X., Li, W., et al. (2022). Impact of perception reduction of employment opportunities on employment pressure of college students under COVID-19 epidemic—Joint moderating effects of employment policy support and job-searching self-efficacy. Frontiers in Psychology, 13, 986070. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.986070

Zhang, D., Xu, J., Zhang, Y., Wang, J., He, S., & Zhou, X. (2020). Study on sustainable urbanization literature based on Web of Science, Scopus, and China National Knowledge Infrastructure: A scientometric analysis using CiteSpace. Journal of Cleaner Production, 264, 121537. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121537

Zhong, J. (2016). The importance of career planning education for college students' employment. Journal of Vocational and Technical Education, 37(23), 76–79.

การวิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย*

AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEARNING BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES ON CRITICAL THINKING SKILLS OF GRADUATE STUDENTS AT MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY, NONG KHAI CAMPUS

พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม (ชัยกุง)
Phramaha Phaithun Siridhammo (Chaikung)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai Campus, Thailand
Corresponding Author's Email: Siridhammo999@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ 2) ศึกษาระดับทักษะการคิด และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจเชิงอธิบาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 40 รูป/คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.42) โดยด้านโยนิโสมนสิการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.39) 2) ทักษะการคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.45) โดยการคิดวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.43) และ 3) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β = 0.62, t = 6.12, p < .001) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะการคิดได้ร้อยละ 62 (R^2 = 0.62) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า โยนิโสมนสิการ เป็นกลไกสำคัญที่

* Received 28 June 2026; Revised 12 May 2026; Accepted 13 July 2026

เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์กับการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์, โยนิโสมนสิการ, ทักษะการคิด, นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา, พุทธบูรณาการ

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of participatory learning based on Buddhist principles; (2) investigate the level of thinking skills; and (3) analyze the influence of participatory learning based on Buddhist principles on the thinking skills of graduate students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus. The study employed a quantitative explanatory survey design. The sample consisted of 40 graduate students selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire, which was validated for content validity and reliability. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of participatory learning based on Buddhist principles was high ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.42), with Yoniso Manasikāra (wise reflection) obtaining the highest mean score ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.39); (2) the overall level of thinking skills was high ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.45), with analytical thinking receiving the highest mean score ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.43); and (3) participatory learning based on Buddhist principles had a significant positive influence on students' thinking skills (β = 0.62, t = 6.12, $p < .001$), explaining 62% of the variance in thinking skills (R^2 = 0.62). The findings suggest that Yoniso Manasikāra serves as a key metacognitive mechanism linking participatory learning based on Buddhist principles to the development of higher-order thinking skills. This new body of knowledge may contribute to the development of a Buddhist-integrated learning model for enhancing the quality and sustainability of higher education.

Keywords: Participatory Learning Based on Buddhist Principles, Yoniso Manasikāra, Thinking Skills, Graduate Students, Buddhist-Integrated Learning.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ภายใต้อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต โดยเฉพาะทักษะการคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking Skills: HOTS) ซึ่งประกอบด้วยการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดแก้ปัญหา รายงาน Future of Jobs Report ของ World Economic Forum (2025) ระบุว่า Analytical Thinking และ Creative Thinking เป็นทักษะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อกำลังคนในอนาคต ขณะที่ UNESCO (2023) และ OECD (2024) ต่างเสนอว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สร้างองค์ความรู้ใหม่ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เพื่อรองรับความท้าทายของโลกยุคใหม่ การพัฒนาทักษะการคิดจึงมิใช่เพียงเป้าหมายของการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์และความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

จากแนวคิดดังกล่าว การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ การอภิปราย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสะท้อนคิดร่วมกัน บนฐานแนวคิดสังคมสร้างสรรค์นิยม (Social Constructivism) ของ Vygotsky (1978) ซึ่งมองว่าความรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบริบททางสังคม ขณะเดียวกัน Dewey (1933) เสนอว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดจากการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และการเชื่อมโยงประสบการณ์สู่ความเข้าใจเชิงลึก สอดคล้องกับ Johnson และ Johnson (2018) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Hattie (2023) ยังรายงานจากการสังเคราะห์งานวิจัยขนาดใหญ่ (Meta-analysis) ว่า การมีส่วนร่วมเชิงรุกของผู้เรียนและการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ในระดับสูง

ในบริบทของพระพุทธศาสนา การศึกษาไม่ได้มุ่งเพียงการเพิ่มพูนความรู้ หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาปัญญา (Paññā) อันเป็นความสามารถในการรู้เท่าทันความจริงและดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง หลักธรรมสำคัญที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการคิด ได้แก่ “โยนิโสมนสิการ” ซึ่งหมายถึงการคิดอย่างแยบคาย การพิจารณาโดยแยกแยะเหตุปัจจัย และการใคร่ครวญอย่างเป็นระบบ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2562) อธิบายว่า โยนิโสมนสิการเป็นจุดเริ่มต้นของปัญญาและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความคิดเชิงเหตุผล ขณะที่พระไตรปิฎกได้แสดงให้เห็นว่าการเกิดปัญญาอย่างแท้จริงต้องอาศัยทั้งการรับรู้ การไตร่ตรอง และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาในมุมมองทางการศึกษา โยนิโสมนสิการจึงมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิด Metacognition และ Reflective Thinking ในศาสตร์การศึกษาสมัยใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นการกำกับตนเองทางการคิด การตรวจสอบเหตุผล และการสร้างความหมายจากประสบการณ์การเรียนรู้

หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาทักษะการคิดอย่างต่อเนื่อง Deeshine, Siriwan และ Kittiyanavisit (2021) พบว่าการบูรณาการหลักพุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้สามารถส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ นนทพงศ์ พรนวยทรากูล และคณะ (2566) รายงานว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมบนฐานพุทธบูรณาการช่วยพัฒนาการเรียนรู้เชิงลึก การสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาปัญญาของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Hague (2024) ยังสรุปว่า การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสะท้อนคิด และการกำกับตนเองทางการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ขณะที่การอธิบายกลไกเชิงสาเหตุระหว่างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์กับทักษะการคิดยังมีข้อจำกัด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบช่องว่างทางองค์ความรู้ (Knowledge Gap) ที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การขาดการบูรณาการกรอบแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับหลักพุทธศาสตร์ในโมเดลการอธิบายการพัฒนาทักษะการคิด (2) การขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบอิทธิพลขององค์ประกอบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โยนิโสมนสิการ และการมีสติในการเรียนรู้ ที่มีต่อทักษะการคิดในภาพรวม และ (3) การขาดงานวิจัยในบริบทมหาวิทยาลัยสงฆ์ระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่บูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวได้อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญของประเทศไทย มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและปัญญา โดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษาที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ทักษะการคิดระดับสูงในการศึกษาวิจัย การสังเคราะห์องค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิด

ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่อธิบายว่า “โยนิโสมนสิการ” ทำหน้าที่เป็นกลไกทางปัญญาที่เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงของผู้เรียนอย่างไร อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการที่มีประสิทธิภาพและสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
2. เพื่อศึกษาระดับทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจเชิงอธิบาย (Explanatory Survey Research) ซึ่งมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรเชิงพฤติกรรมทางการเรียนรู้ โดยเฉพาะอิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา การออกแบบการวิจัยมุ่งเน้นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสภาพแวดล้อมจริงทางการศึกษา โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติขั้นสูง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถอธิบายเชิงทฤษฎีและเชิงประยุกต์ในบริบทการศึกษาพุทธศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2568 ซึ่งเป็นกลุ่มผู้เรียนที่มีประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 40 รูป/คน ประกอบด้วย นิสิตบรรพชิต จำนวน 36 รูป นิสิตคฤหัสถ์ จำนวน 4 คน แม้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างจะไม่สูงมาก แต่เป็นกลุ่มเฉพาะ (Specialized Population) ที่สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้เชิงพุทธศาสตร์ระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหมายทางวิชาการได้

2.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (1) เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (2) ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2568 (3) มีประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง การใช้วิธีดังกล่าวมีความเหมาะสม เนื่องจากตัวแปรการวิจัยมีลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรมและบริบท จึงต้องอาศัยผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ สถานภาพ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert’s Scale) โดยพัฒนาจากแนวคิดการเรียนรู้เชิงร่วมมือและหลักพุทธจิตวิทยา ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงพุทธ (Buddhist-based Dialogue Learning) โยนิโสมนสิการ (Yoniso Manasikāra: Wise Reflection) การมีสติในการเรียนรู้ (Mindfulness-based Learning)

ตอนที่ 3 ทักษะการคิดของนิสิต แบบวัดทักษะการคิดครอบคลุมสมรรถนะการคิดเชิงปัญญาในระดับสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การคิดแก้ปัญหา (Problem-Solving Thinking) ซึ่งสะท้อนกรอบแนวคิดของทักษะการคิดเชิงศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3–5 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา พุทธศาสตร์ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความชัดเจนและความเหมาะสมเชิงเนื้อหา

3.3 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ระดับไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับเหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้ (1) ขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้อง (2) แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ฉบับ (3) ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (4) ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ (5) รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนและจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับตัวแปร ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลความหมายเชิงพรรณนาเพื่อสะท้อนระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ ต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อใช้ในการตัดสินผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การเรียนรู้ร่วมกัน	4.18	0.44	มาก
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.20	0.41	มาก
โยนิโสมนสิการ	4.30	0.39	มากที่สุด
การมีสติในการเรียนรู้	4.17	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.21**	**0.42**	**มาก**

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ของนิสิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.42) สะท้อนว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษามีลักษณะของการเรียนรู้เชิงมีส่วนร่วมที่ค่อนข้างเข้มข้น ทั้งในมิติของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการพัฒนากระบวนการคิดภายในของผู้เรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าโยนิโสมนสิการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.39) ซึ่งสะท้อนว่าผู้เรียนมีแนวโน้มในการใช้กระบวนการคิดอย่างแยบคายและการพิจารณาอย่างเป็นเหตุเป็นผลมากกว่ามิติอื่น ๆ ของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์มิได้เน้นเพียงการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) แต่เน้นการ “แปรปฏิสัมพันธ์ไปสู่ปัญญา” ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรอง (reflective cognition) ซึ่งโยนิโสมนสิการทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับจากการเรียนรู้เชิงผิว (surface learning) ไปสู่การเรียนรู้เชิงลึก (deep learning)

ดังนั้น การที่โยนิโสมนสิการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จึงสะท้อนว่าผู้เรียนมีแนวโน้มเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการที่เชื่อมโยงการคิด วิเคราะห์ และประสบการณ์จริงเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Constructivist Learning Theory) ที่มองว่าความรู้เกิดจากการสร้างความหมายผ่านประสบการณ์ร่วมกับกระบวนการคิดของผู้เรียนเอง มากกว่าการรับข้อมูลแบบถ่ายทอดเพียงอย่างเดียว

2. การศึกษาระดับทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับทักษะการคิดของนิสิต

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การคิดวิเคราะห์	4.22	0.43	มาก
การคิดเชิงวิพากษ์	4.15	0.47	มาก
การคิดแก้ปัญหา	4.17	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.18**	**0.45**	**มาก**

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดของนิสิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.45) สะท้อนว่าผู้เรียนมีพัฒนาการทางปัญญาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในมิติของการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงแก้ปัญหา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะการคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking Skills: HOTS)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการคิดวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความสามารถในการจำแนก แยกแยะ และตีความข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่การ

คิดเชิงวิพากษ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนถึงความท้าทายในการประเมินเชิงเหตุผลและการตั้งคำถามต่อข้อมูลอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการใช้สติในบริบทพุทธศาสตร์ มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดเชิงไตร่ตรอง (reflective thinking) และการประมวลผลข้อมูลเชิงเหตุผล (reasoned cognition) โดยลดการตอบสนองเชิงอัตโนมัติ และเพิ่มการใช้กระบวนการคิดระดับสูงในสถานการณ์การเรียนรู้จริง

3. วิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	β	t	Sig.	ผลการตัดสิน
การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์	0.58	0.095	0.62	6.12	0.000***	มีอิทธิพลเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.62$, $t = 6.12$, $p < 0.001$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะการคิดได้ร้อยละ 62 ($R^2 = 0.62$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวแปรด้านกระบวนการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในระดับ “ตัวกำหนดเชิงโครงสร้าง” ต่อการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน มิใช่เพียงปัจจัยเชิงความสัมพันธ์ทั่วไป

ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ทำหน้าที่เป็นกลไกทางปัญญาที่บูรณาการระหว่างการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การไตร่ตรองเชิงพุทธ และการกำกับตนเองทางการคิด ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนากระบวนการคิดเชิงลึก (deep cognitive processing) และการคิดระดับสูง (higher-order thinking skills) อย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

1. ระดับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ของนิสิตอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “โยนิโสมนสิการ”ผลดังกล่าวสะท้อนว่า กระบวนการเรียนรู้ของนิสิตมิได้เป็นเพียงการมีส่วนร่วมในเชิงกิจกรรม แต่เป็นการมีส่วนร่วมในเชิงปัญญา ซึ่งมุ่งเน้นการคิดพิจารณา

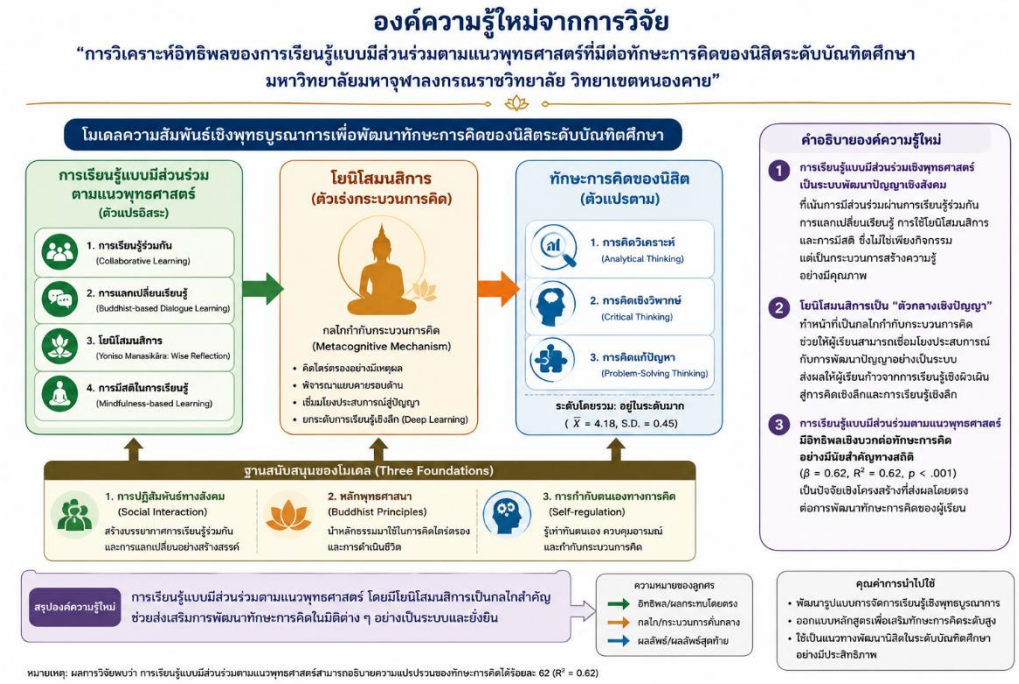
อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ เมื่อพิจารณาในเชิงทฤษฎี พบว่า โยนิโสมนสิการมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกกำกับกระบวนการคิด (metacognitive mechanism) ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้กับการพัฒนาปัญญาได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การเรียนรู้เปลี่ยนจากระดับผิวเผินไปสู่การเรียนรู้เชิงลึก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) และงานวิจัยของพระมหาสมบัติ (2564) พระครูศรีปริยัติ (2565) และพระปลัดณัฐพล (2566) ที่พบว่า การใช้กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky (1978), Dewey (1933) และ Johnson & Johnson (2023) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมการสร้างความรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการคิดไตร่ตรองร่วมกัน

2. ระดับทักษะการคิดของนิสิต ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดของนิสิตอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การคิดวิเคราะห์ ขณะที่การคิดเชิงวิพากษ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการจำแนกวิเคราะห์ และตีความข้อมูลได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านการตั้งคำถามเชิงลึกและการประเมินข้อมูลอย่างมีเหตุผล ในเชิงทฤษฎี สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการใช้สติ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการคิดเชิงไตร่ตรอง (reflective thinking) และการคิดเชิงเหตุผล (reasoned thinking) มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของสุภัทรา (2565) พระมหาวุฒิ (2564) และพระครูธีรพล (2566) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Facione (2023) และ Ennis (2023) ที่ระบุว่าการคิดเชิงวิพากษ์จะพัฒนาได้ดีเมื่อผู้เรียนได้รับโอกาสในการอภิปรายแลกเปลี่ยน และสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง

3) อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อทักษะการคิด ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการคิดของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.62$, $R^2 = 0.62$, $p < .001$) ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ตัวแปรด้านกระบวนการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในฐานะปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน มิใช่เพียงความสัมพันธ์เชิงทั่วไป ในเชิงกลไกการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์สามารถอธิบายได้ว่า เป็นระบบที่บูรณาการ 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (2) การคิดไตร่ตรองตามหลักพุทธศาสนา (3) การกำกับตนเองทางการคิด องค์ประกอบเหล่านี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดเชิงลึก และพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงอย่างเป็นระบบผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของพระมหาวุฒิ (2564) พระครูศรีปริยัติ (2565) และงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Johnson &

Johnson (2023) และ Hattie (2024) ที่ยืนยันว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีผลเชิงบวกต่อพัฒนาการด้านการคิดของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงพหุบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีลำดับกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นปัจจัยนำเข้าที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้โยนิโสมนสิการ และการมีสติในการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การเกิดโยนิโสมนสิการในฐานะกลไกกำกับกระบวนการคิดเมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จะเกิดกระบวนการคิดอย่างแยบคายหรือ

โยนิโสมนสิการ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีเหตุผล พิจารณาเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ และพัฒนาการเรียนรู้สู่ความเข้าใจเชิงลึก

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาทักษะการคิดของนิสิตกระบวนการคิดอย่างแยบคายส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดในสามด้าน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเรียนรู้ระดับบัณฑิตศึกษาและการดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 4 ฐานสนับสนุนของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาทักษะการคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานสำคัญสามประการ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หลักพุทธศาสนา และการกำกับตนเองทางการคิด ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้กระบวนการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 5 การสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีโยนิโสมนสิการเป็นกลไกสำคัญ สามารถพัฒนาทักษะการคิดของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิผล โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะการคิดได้ร้อยละ 62 นำไปสู่การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการที่ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง“การวิเคราะห์อิทธิพลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ที่มีต่อทักษะการคิดของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย” ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์ของนิสิตอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดคือโยนิโสมนสิการ แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนให้ความสำคัญกับการคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผลและการไตร่ตรองเชิงลึก 2) ทักษะการคิดของนิสิตอยู่ในระดับมาก โดยการคิดวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่การคิดเชิงวิพากษ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของผู้เรียนในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ยังต้องพัฒนาทักษะการตั้งคำถามและการประเมินเชิงเหตุผลเพิ่มเติม และ 3) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการคิดของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.62$, $R^2 = 0.62$, $p < .001$) แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงของผู้เรียน

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันการศึกษา ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามแนวพุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน

1.2 อาจารย์ผู้สอนควรบูรณาการกระบวนการโยนิโสมนสิการในการจัดการเรียนการสอน เช่น การตั้งคำถามปลายเปิด การสะท้อนคิด (reflection) และการอภิปรายเชิงเหตุผล เพื่อยกระดับทักษะการคิดของผู้เรียน

1.3 ควรส่งเสริมการใช้การเรียนรู้แบบกลุ่มและการเรียนรู้เชิงร่วมมือ (cooperative learning) ควบคู่กับหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 สถาบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking Skills)

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายวิทยาเขต เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในระดับกว้างขึ้น

3.2 ควรศึกษาตัวแปรแทรก (mediator) เช่น โยนิโสมนสิการ หรือแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่ออธิบายกลไกเชิงลึกของอิทธิพลระหว่างตัวแปร

3.3 ควรใช้การวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง (SEM) หรือการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) เพื่อเพิ่มความลึกของผลการศึกษาและความน่าเชื่อถือของโมเดลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

นนทพงศ์ พรนวยทรากูล, และคณะ. (2566). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมบนฐานพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เชิงลึกของผู้เรียน. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 14(2), 67–84.

พระครูธีรพล. (2566). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของนิสิตระดับอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2), 115–128.

พระครูศรีปริยัติ. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารพุทธจิตวิทยา, 7(1), 33–47.

พระปลัดณัฐพล. (2566). การประยุกต์โยนิโสมนสิการเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนา, 12(1), 89–103.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2562). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก.

พระมหาสมบัติ. (2564). โยนิโสมนสิการกับการพัฒนาปัญญาในกระบวนการเรียนรู้เชิงพุทธ. วารสารพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 8(2), 1–15.

พระมหาวุฒิ. (2564). การจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของนิสิตระดับอุดมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(4), 1650–1663.

สุภัทรา ศรีบุญเรือง. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 45(1), 75–91.

Deeshine, P., Siriwan, S., & Kittiyanavisit, P. (2021). Buddhist integrated learning and the enhancement of critical thinking skills among university students. Journal of Educational Research and Innovation, 15(2), 45–58.

Dewey, J. (1933). How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. D.C. Heath.

Ennis, R. H. (2023). Critical thinking across the curriculum: A vision. Educational Philosophy and Theory, 55(4), 389–402.

Facione, P. A. (2023). Critical thinking: What it is and why it counts (Updated ed.). Insight Assessment.

Hague, C. (2024). Participatory learning and higher-order thinking skills in higher education. International Journal of Educational Development, 102, 102891.

Hattie, J. (2023). Visible learning: The sequel. Routledge.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2018). Cooperative learning: The foundation for active learning. In S. Brito (Ed.), Active learning—Beyond the future. IntechOpen.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2023). Cooperative learning and student achievement: New evidence from higher education. Journal of Educational Psychology, 115(3), 415–431.

OECD. (2024). Education at a glance 2024: OECD indicators. OECD Publishing.

UNESCO. (2023). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO Publishing.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. World Economic Forum.

ปราการแห่งความไม่ประมาท: หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมธุรกิจการประกันชีวิตในสังคมไทย*

THE FORTRESS OF HEEDFULNESS: BUDDHIST PRINCIPLES SUPPORTING THE LIFE INSURANCE BUSINESS IN THAI SOCIETY

มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์[1], สมเดช นามเกตุ[2] และ อภินันท์ จันตะนี[3]

Mutjarin Thatsadonkunlaphat[1], Somdet Namket[2] and Aphinant Chantanee[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: mutjarin1980@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับธุรกิจประกันชีวิต โดยวิเคราะห์แนวคิดการประกันชีวิตในฐานะเครื่องมือบริหารความเสี่ยงที่ช่วยสร้างหลักประกันและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคคล ครอบครัว และสังคม ตลอดจนศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินธุรกิจประกันชีวิต ทั้งในด้านการบริหารองค์กร การปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต และบทบาทของผู้เอาประกันภัย

ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมหลายประการ เช่น ปาปณิกธรรม 3 ฆราวาสธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 สุจริต 3 และทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นต้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในธุรกิจประกันชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการสร้างความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความรอบคอบ และความไว้วางใจระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ การประกันชีวิตยังสอดคล้องกับหลักอัปปมาทธรรมในพระพุทธศาสนา กล่าวคือ เป็นการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท มีการเตรียมพร้อมต่อความไม่แน่นอนของชีวิต และช่วยลดผลกระทบทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นกับครอบครัวและสังคมในอนาคต อีกทั้งยังพบว่า แนวคิดเรื่องสัญญาประกันชีวิต มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิด “สมยะ” หรือข้อตกลงที่ตั้งอยู่บนความสุจริตและสัจจะในพระพุทธศาสนา ขณะที่บทบาทของตัวแทนประกันชีวิตควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของเมตตา กรุณา และการมุ่งประโยชน์แก่ผู้เอาประกันมากกว่าการแสวงหาผลกำไรเพียงอย่างเดียว ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ธุรกิจประกันชีวิตมิได้ขัดแย้งกับหลักพระพุทธศาสนา หากแต่สามารถเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความไม่ประมาท ความรับผิดชอบ และการเกื้อกูลกันในสังคม อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

---

* Received 28 May 2026; Revised 13 July 2026; Accepted 13 July 2026

คำสำคัญ: ความไม่ประมาท, หลักพุทธธรรม, ธุรกิจการประกันชีวิต, สังคมไทย

Abstract

This article aims to study the relationship between Buddhist principles and the life insurance business by analyzing the concept of life insurance as a risk management tool that helps provide security and economic stability for individuals, families, and society. It also examines the application of Buddhist principles in the operation of the life insurance business, including organizational management, the performance of life insurance agents, and the role of policyholders.

The study found that several Buddhist principles, such as the Three Pāpaṇika-dhammas, the Four Gharāvāsa-dhammas, the Four Saṅgahavatthus, the Threefold Good Conduct (Sucarita 3), and Diṭṭhadhammikattha-saṃvattanika-dhamma, can be appropriately applied to promote morality, ethics, and responsibility in the life insurance business. In particular, these principles help foster honesty, compassion, prudence, and trust among all parties involved. Furthermore, life insurance is consistent with the Buddhist principle of Appamāda-dhamma (heedfulness or non-negligence), as it reflects living with careful awareness, preparing for life's uncertainties, and reducing potential economic impacts on families and society in the future. The study also found that the concept of a life insurance contract corresponds to the Buddhist concept of "Samaya" (agreement), which is founded upon honesty and truthfulness. Meanwhile, the role of life insurance agents should be grounded in loving-kindness, compassion, and the intention to benefit policyholders rather than seeking profit alone. In conclusion, the study suggests that the life insurance business does not contradict Buddhist teachings; rather, it can serve as an important mechanism for promoting heedfulness, responsibility, and mutual support in society, ultimately leading to stability and sustainability at the individual, organizational, and societal levels.

Keywords: Heedfulness, Buddhist Principles, Life Insurance Business, Thai Society

บทนำ

การประกัน (Insurance) คือ การบริหารจัดการความเสี่ยงรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการตกลงระหว่าง “ผู้รับประกัน” กับ “ผู้เอาประกัน” โดยผู้เอาประกันตกลงชำระค่าเบี้ยประกันตามเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อให้ผู้รับประกันรับภาระชดใช้ค่าสินไหมทดแทนหรือจ่ายผลประโยชน์เมื่อเกิดเหตุการณ์ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ (สมาคมประกันชีวิตไทย, 2563: 12) การประกันภัยจึงเป็นกลไกสำคัญในการกระจายความเสี่ยงและสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคมแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรธุรกิจ องค์ประกอบสำคัญของการประกันประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผู้รับประกัน (Insurer) คือ บริษัทหรือองค์กรที่รับภาระความเสี่ยงและตกลงจ่ายค่าสินไหมหรือผลประโยชน์ตามสัญญา 2) ผู้เอาประกัน (Insured) หรือผู้ถือกรมธรรม์ (Policy Holder) คือ บุคคลผู้ทำสัญญาประกันและชำระค่าเบี้ยประกัน และ 3) ผู้รับผลประโยชน์ (Beneficiary) คือบุคคลที่มีสิทธิได้รับเงินหรือผลประโยชน์ตามเงื่อนไขในกรมธรรม์เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เอาประกันไว้ (สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล, 2558: 25–27)

ทั้งนี้ การประกันจะต้องผ่านกระบวนการพิจารณารับประกัน (Underwriting) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้รับประกันใช้ในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือทรัพย์สินก่อนการรับประกัน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ สุขภาพ อาชีพ พฤติกรรม หรือมูลค่าทรัพย์สิน เพื่อกำหนดเงื่อนไขความคุ้มครอง อัตราเบี้ยประกัน และขอบเขตความรับผิดชอบของบริษัทประกัน นักวิชาการไทยได้อธิบายว่า การพิจารณารับประกันเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจประกันภัย เนื่องจากเป็นกระบวนการคัดเลือกและจัดระดับความเสี่ยง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อบริษัทและผู้เอาประกัน (สมาคมประกันชีวิตไทย, 2563: 45) โดยในกรณีที่ผู้ขอเอาประกันมีความเสี่ยงสูง บริษัทอาจเรียกเก็บเบี้ยประกันเพิ่มเติม (Extra Premium) กำหนดเงื่อนไขยกเว้นความคุ้มครองบางประการ หรือรับประกันเพียงบางส่วนของความเสี่ยงนั้น แต่หากความเสี่ยงสูงเกินเกณฑ์มาตรฐาน บริษัทสามารถปฏิเสธการรับประกันได้ (ศุภชัย สุวรรณอ่อน, 2561: 112–114)

ในสังคมไทยปัจจุบัน ธุรกิจประกันชีวิตนับเป็นสถาบันทางการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างหลักประกัน ความมั่นคง และการบริหารความเสี่ยงของประชาชน ทั้งในด้านชีวิต สุขภาพ ทรัพย์สิน และ การวางแผนอนาคตของครอบครัว ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในมหาปรินิพพานสูตรว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย บัดนี้ เราขอเตือนพวกเธอว่า สังขารทั้งหลายมีความเสื่อมไปเป็นธรรมดา พวกเธอจงยังความไม่ประมาทให้ถึงพร้อมเถิดฯ (ที.ม. (ไทย) 10/143/148) อันเป็นพระโอวาทสุดท้ายก่อนปรินิพพาน พุทธพจน์นี้มิใช่เพียงคำสอนเรื่องโลกุตตรธรรม หากแต่ยังมีนัยเชิงปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างรอบคอบและมีการเตรียมพร้อมต่อเหตุการณ์ในอนาคต ในยุคปัจจุบัน ภัยพิบัติที่ไม่อาจคาดเดาได้ ทั้งโรคภัย อุบัติเหตุ และการสูญเสียชีวิต ล้วนส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสถาบันครอบครัว ธุรกิจการประกันชีวิตจึงถือกำเนิดขึ้นเพื่อเป็น “เครื่องมือ” ในการบริหารความเสี่ยง (Risk

Management) ที่ช่วยให้ผู้คนสามารถโอนภาระทางการเงินจากเหตุการณ์ไม่คาดฝันไปยังสถาบันประกันภัย ด้วยการจ่ายเบี้ยประกันภัยตามสัญญา อย่างไรก็ดี ในสังคมไทยซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมอยู่บนพระพุทธศาสนา ยังมีความเข้าใจผิดว่าการประกันชีวิตขัดต่อหลักธรรมะ เนื่องจากเชื่อว่าเป็นการ “เก็งกำไรจากความตาย” หรือ “ขัดต่อกฎแห่งกรรม”

บทความนี้จึงมุ่งพิสูจน์ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน โดยการนำหลักพุทธธรรมมาวิเคราะห์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าการประกันชีวิตสอดคล้องและส่งเสริมหลักพุทธธรรมหลายประการในพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม การดำเนินธุรกิจประกันชีวิตมิได้มุ่งเพียงผลกำไรทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับ “ความไว้วางใจ” “คุณธรรม” และ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานของธุรกิจประกันชีวิต จึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยซึ่งมีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งเหตุผลและการดำเนินชีวิตอย่างมีปัญญา หลักพุทธธรรมหลายประการสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะธุรกิจประกันชีวิตซึ่งต้องอาศัยความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ ความเสียสละ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้เอาประกันและสังคม

พุทธธรรมกับการยกระดับคุณค่าในธุรกิจประกันชีวิต

ธุรกิจประกันชีวิตเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่สังคม และเพื่อให้ธุรกิจประกันชีวิตมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดขึ้น เพื่อยกระดับคุณค่าในธุรกิจประกันชีวิต ซึ่งมีหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าต่อตนเอง และส่งเสริมคุณค่าต่อผู้อื่น มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าต่อตนเอง

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมด้านคุณค่าต่อตนเองของผู้รับประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิต และผู้เอาประกัน มีดังต่อไปนี้

1.1 ผู้รับประกันชีวิต (เจ้าของธุรกิจประกันชีวิต) ใช้หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมในกิจการ ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3, หลักฆราวาสธรรม 4, หลักสังคหวัตถุ 4, ความสันโดษ และทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ สรุปได้ ดังนี้

ปาปณิกธรรม 3 หรือทุติยปาปณิกสูตร การบริหารงานในแต่ละครั้งนั้นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ และต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและในปัจจุบันผู้นำ ต้องใช้หลักพุทธธรรมตามพระพุทธศาสนาเพื่อมาใช้ในการเป็นผู้นำ ในทุติยปาปณิกสูตรว่าด้วยคุณสมบัติของพ่อค้าสูตรที่ 2 ว่า “ภิกษุทั้งหลาย พ่อค้าประกอบด้วยองค์ 3 ประการ ไม่นานนักก็ถึง ความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบูลย์ในโภคทรัพย์ องค์ 3 ประการ คือ พ่อค้าในโลกนี้ 1. มีตาดี 2. มีธุรกิจดี 3. เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย พ่อค้าชื่อว่ามีตาดี คือ พ่อค้าในโลกนี้รู้จักสินค้าว่า “สินค้านี้ ซื้อ

มาเท่านี้ ขายไปอย่างนี้ จัก มีมูลค่าประมาณเท่านี้ มีกำไรเท่านี้” พ่อค้าชื่อว่ามีตาดีเป็นอย่างนี้แล พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดี คือพ่อค้าเป็นคนฉลาดซื้อและขายสินค้าได้ พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดีเป็นอย่างนี้แล” (องฺ.ติก. (ไทย) 20/20/163) ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้นั้น นอกจาก จะมีความสามารถแล้ว ยังต้องมีความดี คือ มีธรรมอีกด้วย ตามแนวพระพุทธศาสนาลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น ต้องเป็นผู้นำที่มีธรรมในตนเอง คือเป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องชี้นำในการปกครองและการบริหาร รัฐ ประเทศ องค์กร หรือหมู่คณะ ให้เป็นไปด้วยดี ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2552: 38–39) ได้กล่าวถึงคำตรัสองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตรว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่ จะช่วยให้นักบริหารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1) จักขุมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล การมีตาดี หมายถึง การมีสายตามองเห็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวผู้นำเอง ผู้นำที่ดีจะสามารถมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เป็นการมองจากตาภายในเทียบได้กับการจินตนาการภาพแห่งอนาคต (**Visualization**) และมองเห็นว่าจะพัฒนาไปสู่ ณ จุดแห่งความสำเร็จนั้นได้อย่างไร

2) วิธูโร มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ ประกอบกับการมีความรู้อย่างละเอียดในงานได้แก่ ความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตน หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในการทำงานในทุกองค์ประกอบขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้

3) นิสสยสัมปันโน การมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ได้แก่ การที่ผู้นำในองค์กรสามารถสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้กับคนทุกระดับชั้น โดยไม่ถือเนื้อถือตัว ไม่รู้สึกว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่นยินดีที่จะให้รับฟัง ร่วมงานเป็นผู้นำใฝ่บริการ (**Servant Leadership**) มีความโอบอ้อมอารียินดีที่จะช่วยเหลือทุกคนที่กำลังเดือดร้อน

ในประเด็นนี้ จะเห็นได้ว่า (1) จักขุมา คือการมีสายตามองเห็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวผู้นำเอง ผู้นำที่ดีจะสามารถมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เป็นการมองจากตาภายในเทียบได้กับการจินตนาการภาพแห่งอนาคต และมองเห็นว่าจะพัฒนาไปสู่ ณ จุดแห่งความสำเร็จนั้นได้อย่างไร และมีความชำนาญในการใช้ความคิดหรือทักษะทางด้านความคิด มีความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตเป็นอย่างดี เป็นคนที่ขวนขวายแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ จักขุมาเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ทางธุรกิจประกันชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน และแนวโน้มของธุรกิจประกันชีวิตในอนาคต รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจการประกันชีวิต ซึ่งเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ การประกันชีวิตให้กับประชาชนและสังคมได้ทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีในธุรกิจการประกันชีวิต ซึ่งผู้บริหารจะต้อง

สามารถคาดการณ์อนาคตเศรษฐกิจของตลาดการประกันชีวิตจะมีแนวโน้มหรือทิศทางการดำเนินธุรกิจไปทางไหนได้แม่นยำผ่านประสบการณ์ กระบวนการคิด การวางแผนที่รอบคอบและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในส่วนตัวแทนประกันชีวิตก็จะต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตเป็นอย่างดี โดยใช้ประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการตัดสินใจ และเป็นผู้ที่ขวนขวายแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (2) วิธูโร คือการสร้างศรัทธาต่อธุรกิจการประกันชีวิต ผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต จะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประกันชีวิตเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขของกรมธรรม์ผลประโยชน์ ข้อยกเว้นเกี่ยวกับการรับผิดบางประการ เพื่อผู้เอาประกันชีวิตจะได้เข้าใจในเรื่องของการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนในภายหลัง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาในการบริการที่ดี และเชื่อว่าการประกันชีวิตช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของเขาได้

นอกจากนั้น ผู้บริหารของธุรกิจประกันชีวิต ต้องรู้จักขั้นตอนบริหารธุรกิจการประกันชีวิตให้สู่ความสำเร็จได้ ดังนี้

1. การบริหารกิจการ ธุรกิจประกันชีวิตควรเป็นธุรกิจที่ประกอบสัมมาอาชีวะ คือ เว้นเสียจากมิจฉาวิชชา ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจผิดกฎหมาย การฟอกเงิน การพนันออนไลน์หรือการคอรัปชั่น ซึ่งในการเสนอการประกันชีวิตจะต้องนำหลักธรรมมาใช้ในการเสนอขายประกัน เพื่อความเชื่อถือและความมั่นคงทางธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เช่น หลักฆราวาสธรรม (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2551: 141) ในเรื่องสัจจะ (ความซื่อสัตย์) คือ ผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตต้องทำให้มีคุณภาพ สมราคา และหลักสังคหวัตถุ 4 (ที.ปา. (ไทย) 11/140/167) ในเรื่องอัตถจริยา คือ การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ช่วยเหลือรับใช้ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในกระบวนการประกันชีวิต และผลิตภัณฑ์ต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้เอาประกันหรือสาธารณะ และต้องเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สมานัตตตา คือการปฏิบัติตนเสมอเสมอปลายเป็นเพื่อนร่วมทุกข์สุขร่วมกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญและแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น ซึ่งผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตต้องมีคุณภาพที่ดีเสมอตนเสมอปลายทั้งก่อนซื้อระหว่างซื้อ และหลังซื้อ เป็นต้น

2. การบริหารบุคคล ใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 เจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต พึงปฏิบัติต่อบุคลากรหรือลูกจ้าง คือ ต้องใช้คนให้ถูกกับงานตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และให้ผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความสามารถ รวมถึงการรักษาพยาบาลสวัสดิการของพนักงานที่เหมาะสม และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การศึกษาดูงาน การอบรม อีกทั้งการสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้นไป ประเด็นที่ ๒ บุคลากรหรือลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อเจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต คือ การทำงานตรงเวลาสม่ำเสมอ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังสามารถ ไม่อู้งานหรือเอาเปรียบนายจ้าง ไม่ฉ้อโกงหรือลักขโมยทรัพย์ของนายจ้าง ไม่นินทากล่าวร้ายและให้ความเคารพยกย่องนายจ้างของตน เจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต)

3. การบริหารการเงิน เจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต ควรแบ่งทรัพย์สินที่หามาได้ ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ (องฺ.อฏฐก (ไทย) 23/144/289) คือ (1) อุฏฐานสัมปทา คือ ถึงพร้อมด้วยความหมั่นความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงานประกอบอาชีพอันสุจริตมีความชำนาญรู้จักใช้ปัญญาสอดส่องตรวจตรา หาอุบายสามารถจัดดำเนินการให้ได้ผลดี (2) อารักขสัมปทา คือ ถึงพร้อมด้วยการรักษารู้จักคุ้มครอง เก็บรักษาโภคทรัพย์และผลงานอันตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย (3) กัลยาณมิตตา คือ คบคนดีเป็นมิตร รู้จักกำหนดบุคคลในถิ่นที่อาศัยเลือกเสวนาสำเหนียกศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้ทรงคุณมีศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา (4) สมชีวิตา คือ มีความเป็นอยู่เหมาะสม คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายเลี้ยงชีวิตแต่พอดี มิให้ฝืดเคืองฟูมฟาย ให้รายได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดเก็บไว้ หลักธรรมหมวดนี้ เรียกกันสั้น ๆ ว่า ทิฏฐธัมมิกัตถะ ซึ่งได้แก่ ในส่วนของดอกเบี้ยหรือกำไรจากการลงทุน ออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง แบ่งใช้สำหรับการบริโภคอุปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกของธุรกิจ ส่วนที่สองและส่วนที่สาม สำหรับการลงทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และค่าจ้างแรงงาน ส่วนที่สี่ เก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น คือ เงินสะสมและเจ้าของธุรกิจควรใช้อย่างเหมาะสมกับฐานะของธุรกิจของตน และพึงประกอบแต่ทางเจริญเว้นเสียจากอบายมุขทั้งปวง อันเป็นทางเสื่อมของทรัพย์สิน

4. การบริหารการตลาด ในการบริหารการตลาด ควรมีหลักพุทธธรรมหลายประการมาส่งเสริมในการปฏิบัติ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 2 ประการ คือ

1. การประยุกต์ใช้ความสันโดษ ความสันโดษ หมายรวมถึงความพอดี พอเพียง พอใจ ในสิ่งที่ตนได้ในสิ่งที่ตนมีความสันโดษ จัดเป็นคุณธรรมที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งสำหรับวิถีชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่มีความสะดวกสบายพรั่งพร้อมด้วยวัตถุสิ่งของมากมาย เป็นเหตุให้เกิดความโลภความไม่สันโดษได้ ความสันโดษ เป็นความยินดีด้วยของของตนซึ่งได้มาด้วยเรี่ยวแรงความเพียรโดยชอบธรรม ความยินดีด้วยปัจจัยสี่ตามที่ตนมีตามที่ตนได้หรือความรู้จักอิ่มรู้จักพอ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559: 105-106) ดังพุทธพจน์ในคัมภีร์ขุททกนิกาย ธรรมบทว่า “ตุฏฐี สุขา ยา อิตรี ตเรน” (ขุ.ธ. (บาลี) 25/331/74) แปลว่า ความยินดีด้วยปัจจัยตามมีตามได้ นำความสุขมาให้ (ขุ.ธ. (ไทย) 25/331/136) ดังนั้น ในด้านความเหมาะสมด้านราคา ธุรกิจประกันชีวิตพึงยินดีในราคาที่เหมาะสม ในการบริหารจัดการธุรกิจซึ่งก็คิดราคาต้นทุนนั้นบวกกำไรอย่างเหมาะสม

2. การประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4, หลักสังคหวัตถุ 4 และ หลักสุจริต 3

ในด้านปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อ ผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิตและพนักงานจะต้องมีความปรารถนาดีที่จะให้ลูกค้าได้ใช้ผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต และบริการที่มีคุณภาพราคาเหมาะสม ไม่หลอกลวงลูกค้าหรือเอาเปรียบลูกค้า มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การแสดงความจริงใจตามหลักฆราวาสธรรม 4

ในพระไตรปิฎก คัมภีร์ขุทฺทกนิกาย กล่าวถึง ฆราวาสธรรม คือ ธรรมของคนผู้อยู่ครองเรือน มีศรัทธา ประพฤติธรรม ๔ ประการ คือ สัจจะ ธรรมะ ธิติ และจาคะ ตายแล้วย่อมไม่เศร้าโศก (ขุ.อิติ. (ไทย) 25/190/545) สัจจะ เป็นเหตุให้ได้เกียรติ ทมะ (ธรรมะ) เป็นเหตุให้ได้ปัญญา ขันติ (ธิติ) เป็นเหตุให้หาทรัพย์ได้ และ จาคะ เป็นเหตุให้ผูกมิตรไว้ได้ (ขุ.อิติ. (ไทย) 25/190-191/545)

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546: 113-114) ได้ให้ความหมายของฆราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ 1. สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง 2. ทมะ หมายถึง การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา 3. ขันติ หมายถึง ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย 4. จาคะ หมายถึง ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของคนอื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว

ในประเด็นนี้ การแสดงความจริงใจตามหลักฆราวาสธรรม 4 พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิตและพนักงาน จะต้องมีการปฏิบัติต่อผู้เอาประกันหรือลูกค้า ดังนี้ (1) สัจจะ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อผู้เอาประกันชีวิต และรักษาความลับของผู้เอาประกันชีวิต (2) ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกหัดนิสัย ปรับตัวเองให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ทำงานกับลูกค้าฝึกหัดดัดนิสัย ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ (วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2542: 24-28) เมื่อพบเจอลูกค้าพูดจาไม่ดี บริการไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า ต้องรู้จักข่มใจไม่แสดงอารมณ์โกรธไม่โต้เถียงลูกค้า พยายามสร้างความเข้าใจกับลูกค้าหรือกล่าวคำขอโทษ เพื่อให้ลูกค้าใจเย็นลง เป็นต้น (3) ขันติ คือความอดทนอดกลั้นในการให้บริการ และรักษาประโยชน์ของผู้เอาประกันชีวิต ด้วยความเอาใจใส่อดทนต่อคำพูดหรือการกระทำของผู้เอาประกันชีวิตที่เราไม่พอใจ และยังต้องอดทนอดกลั้นต่อการบีบบังคับของกิเลสหรือความโลภ (4) จาคะ คือ การเสียสละตนเองในการที่จะสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกค้า ด้วยความ เต็มใจ หยิบยื่นเวลาและเสียสละตนในการสงเคราะห์ดูแลผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ ลูกค้าอย่างเต็มที่ด้วยความมีเมตตากรุณา

2.2 การต้อนรับลูกค้าตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในข้อปิยวาจา คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ.ปยุตฺโต), 2550:

13-14) ในการต้อนรับลูกค้าให้เกิดความประทับใจให้กลับมาใช้บริการอีก โดยใช้วาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวาน มีวาจาอันเป็นที่รัก

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าตามหลักสุจริต 3 ในข้อนิสสยสัมปันโน คือการมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต ควรสร้างศรัทธาให้เกิดแก่อาชีพตัวแทนประกันชีวิต ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2552: 15) เจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจประกันชีวิต ควรสนับสนุนตัวแทนทุกคนให้พัฒนาตนเองทั้งความรู้ และเทคนิคการขายประกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณของอาชีพขายประกันให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้เอาประกันชีวิต

1.2 ตัวแทนประกันชีวิต

ตัวแทนประกันชีวิต ต้องเป็นผู้มีความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน มีความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น เทคนิคการขายและขยายตลาดหรือลูกค้าด้วยการแสวงหาผู้มุ่งหวังจากตลาดใหม่ ๆ จากการขอต่อรายชื่อจากกลุ่มลูกค้าเดิม รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขเทคนิคการขาย ขยายตลาดการประกันภัยเพื่อมุ่งสู่การเป็นนักขายมืออาชีพต่อไป และต้องมีหลักปาปณิกธรรม 3 เพื่อส่งเสริมคุณค่าต่อตนเอง ดังนี้

ตามนัยทุติยปาปณิกสูตร (อง.ติก. (ไทย) 20/20/163) คุณสมบัติของพ่อค้า คือ 1) จักขุมา ตาดี 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ 3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2552: 38-39) กล่าวว่า 1) จักขุมา (Conceptual Skill) คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด มีความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตเป็นอย่างดี เป็นคนขวนขวายแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 2) วิธูโร (Technical Skill) คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้าน การปฏิบัติงาน มีความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น เทคนิคการขายและการขยายตลาดหรือลูกค้า ด้วยการแสวงหาผู้มุ่งหวังจากตลาดรายใหม่ ๆ 3) นิสสยสัมปันโน (Human Relation Skill) คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีการวางแผนการทำงานที่ดีมีระบบ ขยันขันแข็ง มีระเบียบวินัยในตนเอง มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขายผลิตภัณฑ์ที่ดี ตรงตามความต้องการของลูกค้า ให้บริการลูกค้าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

1.3 ผู้เอาประกันชีวิต

ผู้เอาประกันชีวิต ควรมีหลักฆราวาสธรรม 4 เพื่อส่งเสริมด้านคุณค่าต่อตนเองเช่นกัน คือ (1) สัจจะ การเปิดเผยข้อมูลความจริงเกี่ยวกับการทำประกันชีวิตอย่างซื่อตรง (2) ทมะ การฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญกับอุบัติเหตุหรือภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ (3) ขันติ อดทนต่อการรอคอยในการได้รับความช่วยเหลือจากบริษัทประกันบางครั้งอาจมีความล่าช้า

และ (4) จาคะ เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลความจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว สุขภาพ หรือข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำประกันชีวิต

สรุป หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าต่อตนเองในธุรกิจการประกันชีวิต เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและศักยภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจประกันชีวิต ทั้งผู้บริหาร ตัวแทน และผู้เอาประกันชีวิต โดยผู้บริหารและตัวแทน ควรยึดหลักปาปณิกธรรม 3 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควบคู่กับหลักฆราวาสธรรม 4 เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความอดทน และความเสียสละ ส่วนผู้เอาประกันชีวิตควรปฏิบัติตามหลักความซื่อสัตย์ และให้ความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นแก่ ผู้รับประกันชีวิต ดังนั้น หลักพุทธธรรมจึงช่วยให้ธุรกิจประกันชีวิตดำเนินไปด้วยความสุจริต โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม อันนำไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนของธุรกิจต่อไป

2. หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าต่อผู้อื่น

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าต่อผู้อื่น เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และความเป็นธรรมระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจประกันชีวิต ได้แก่ ผู้รับประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิต และผู้เอาประกัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้รับประกันชีวิตและตัวแทนประกันชีวิต นำหลักสุจริต 3 และหลักฆราวาสธรรม 4 ส่งเสริมคุณค่าต่อผู้อื่นในธุรกิจการประกันชีวิต ดังนี้

1. หลักสุจริต 3 ผู้รับประกันชีวิตและตัวแทนประกันชีวิต ควรมี (1) มโนสุจริต คือ ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมอาชีพ ความไม่โลภอยากได้ลูกค้าของคนอื่น ไม่คิดอาฆาตพยาบาทปองร้าย แม้เจ้าของหรือผู้บริหารบริษัทจะทำอะไรที่ไม่ถูกใจเรา และรักษาความลับของบริษัทไม่เปิดเผยหรือเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก และไม่มีจิตคิดไมตรีต่อเพื่อนร่วมอาชีพ มีความเห็นชอบตามคลองธรรม (2) วจีสุจริต คือ การพูดคำจริงไม่โกหกหลอกลวง การไม่พูดเพ้อเจ้อไร้สาระด้วยเรื่องที่เกินความจริง และไม่ให้ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน คือ การไม่พูดส่อเสียด และการไม่พูดคำหยาบ (3) กายสุจริต คือ ประพฤติตนในการทำสิ่งที่ดีงามถูกต้อง ประพฤติชอบด้วยกายละเว้นการบีบคั้น เบียดเบียน มีเมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลสงเคราะห์กัน ไม่แย่งชิงลักขโมย หรือเอารัดเอาเปรียบ แต่เคารพสิทธิในทรัพย์สินของกันและกัน ไม่ประพฤติผิดล่วงละเมิดในของรักของหวงของผู้อื่น ไม่ข่มเหงจิตใจ หรือทำลายลบหลู่เกียรติและวงศ์ตระกูลของกัน และไม่ยักยอกผลประโยชน์ของบริษัท ซึ่งถือเป็นการลักทรัพย์

2. หลักฆราวาสธรรม 4 ผู้รับประกันชีวิตและตัวแทนประกันชีวิต ควรมี (1) สัจจะคือ มีความซื่อสัตย์ต่อผู้เอาประกัน และรักษาความลับของผู้เอาประกัน (2) ทมะ คือ การฝึกฝนการข่มใจ ฝึกหัดนิสัย ปรับตัวเองให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ในขณะที่ทำงานกับลูกค้า ฝึกหัดดัดนิสัย ปรับปรุงตนให้เจริญ ก้าวหน้าด้วยสติปัญญา การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ (3) ขันติ คือความอดทนอดกลั้นในการให้บริการ และรักษาประโยชน์ของผู้เอาประกันภัย ด้วยความเอาใจใส่อดทนต่อคำพูดหรือการกระทำของผู้เอาประกันภัยที่เราไม่พอใจ และยังต้อง

อดทนอดกลั้นต่อการบีบบังคับของกิเลสหรือความโลภ (4) จาคะ คือ การเสียสละตนเองในการที่จะสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกค้า ด้วยความเต็มใจ หยิบยื่นเวลาและเสียสละตนในการสงเคราะห์ดูแลผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้าอย่างเต็มที่ด้วยความมีเมตตากรุณา

กลุ่มที่ 2 ผู้เอาประกันภัย นำหลักสุจริต 3 และหลักฆราวาสธรรม 4 ส่งเสริมคุณค่าต่อผู้อื่นในธุรกิจการประกันชีวิต ดังนี้

1. หลักสุจริต 3 ผู้เอาประกันภัยควรมี (1) มโนสุจริต คือ มีความซื่อสัตย์ต่อบริษัท ไม่โลภอยากได้ค่าสินไหมทดแทนจากบริษัทโดยใช้อุบายต่าง ๆ (2) วจีสุจริต คือ การพูดคำจริงไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งผู้เอาประกันต้องเปิดเผยในการเปิดเผยข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลรถยนต์ บ้าน หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่จะทำประกันภัยกับตัวแทนประกันภัยได้รับทราบทั้งหมด ไม่พูดเพ้อเจ้อไร้สาระ ไม่พูดส่อเสียด และไม่พูดคำหยาบ (3) กายสุจริต คือ ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุทำลายชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของตนเองเพื่อหวังผลของค่าสินไหมทดแทนจากการประกันภัยโดยมิชอบ

2. หลักฆราวาสธรรม 4 ผู้เอาประกันภัยควรมี (1) สัจจะ มีความซื่อตรง และมีความจริงที่ต้องเปิดเผยต่อผู้รับประกัน เพราะสัจจะนั้นถือว่าเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญ เนื่องจากสัจจะนี้ทำให้เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจได้เป็นอย่างดียิ่ง เมื่อมีสัจจะเป็นพื้นฐานแล้ว ย่อมจะได้รับผลประโยชน์ตามที่ตกลงกันไว้กับตัวแทนหรือผู้ขายประกันได้อย่างพึงพอใจอย่างแน่นอน (2) ทมะ การฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดอุบัติเหตุหรือภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีสติและแจ้งบริษัทหรือตัวแทนประกันชีวิต เพื่อขอความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วทันเวลา (3) ขันติ มีความอดทนอดกลั้นในการให้บริการของบริษัทหรือตัวแทน อาจจะล่าช้าเพราะระยะทางไกลหรือมีผู้ประสบภัยหลายคนกว่าจะมาเคลมประกันให้ และ (4) จาคะ เสียสละเวลาให้ข้อมูลความจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว หรือข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำประกันภัยให้ตัวแทนประกันชีวิตได้รับทราบทั้งหมดด้วยความเต็มใจ

สรุป หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าต่อผู้อื่นในธุรกิจการประกันชีวิต เป็นแนวทางที่ช่วยให้ ผู้รับประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิต และผู้เอาประกันภัย ปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ มีเมตตา และความรับผิดชอบ โดยยึดหลักสุจริต 3 และฆราวาสธรรม 4 ในการดำเนินงานและการให้บริการ ได้แก่ การคิดดี พูดดี ทำดี มีความซื่อตรง ควบคุมตนเอง อดทนและเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความมั่นคงให้แก่ธุรกิจประกันชีวิตและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 สรุปพุทธธรรมกับการยกระดับคุณค่าในธุรกิจประกันชีวิต

กลุ่มบุคคล	คุณค่าต่อตนเอง (พัฒนาศักยภาพ/หน้าที่)	คุณค่าต่อผู้อื่น (ความสัมพันธ์/จริยธรรม)
1. ผู้รับประกันชีวิต (เจ้าของ/ผู้บริหาร)	**ปาปณิกธรรม 3:** - จักขุมา: มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล - วิธูโร: เชี่ยวชาญงาน บริหารเก่ง - นิสสยสัมปันโน: มนุษยสัมพันธ์ดี **ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์:** บริหารเงิน ขยัน เก็บออม คบมิตรดี และเลี้ยงชีพเหมาะสม	**หลักสุจริต 3:** คิดดี พูดจริง ประพฤติชอบ ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมอาชีพหรือไม่ยักยอกผลประโยชน์ **ฆราวาสธรรม 4:** ซื่อสัตย์ (สัจจะ) ฝึกตน (ทมะ) อดทนต่อปัญหา (ขันติ) และเสียสละเพื่อส่วนรวม (จาคะ)
2. ตัวแทนประกันชีวิต	**ปาปณิกธรรม 3:** - จักขุมา: มีความรู้ในผลิตภัณฑ์ - วิธูโร: มีทักษะการขายมืออาชีพ - นิสสยสัมปันโน: เข้ากับคนได้ทุกระดับ **ความสันโดษ:** ยินดีในรายได้ที่สุจริต	**หลักสังคหวัตถุ 4 (ปิยวาจา):** ใช้คำพูดสุภาพ อ่อนหวาน จริงใจ เพื่อสร้างศรัทธาและการยอมรับจากลูกค้า **หลักสุจริต 3 & ฆราวาสธรรม 4:** รักษาความลับลูกค้า ไม่หลอกลวง และพร้อมดูแลผลประโยชน์ของผู้เอาประกัน
3. ผู้เอาประกันชีวิต (ลูกค้า)	**ฆราวาสธรรม 4:** - สัจจะ: เปิดเผยข้อมูลจริง - ทมะ: ฝึกตนให้มีสติรับมือภัย - ขันติ: อดทนต่อกระบวนการ - จาคะ: เสียสละเวลาให้ข้อมูล	**หลักสุจริต 3:** - มโน: ไม่โลภหวังเงินประกันโดยมิชอบ - วจี: ไม่แจ้งข้อมูลเท็จ - กาย: ไม่สร้างสถานการณ์ความเสียหายที่เป็นเท็จเพื่อเคลมเงินประกัน

การบูรณาการสู่ธุรกิจการประกันชีวิต

1. สัญญาประกันชีวิตเปรียบเทียบกับ “สมยะ” ในพุทธศาสนา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า “สมยะ” หมายถึง เวลา คราว สมัย เหตุ หรือข้อตกลงร่วมกัน และในทางพระพุทธศาสนามักใช้ในความหมายเกี่ยวกับ “กาลอัน

เหมาะสม” หรือ “โอกาส” ในการแสดงธรรมและปฏิบัติธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2556: 436) เช่น คำว่า “เอกสมยะ” แปลว่า “สมัยหนึ่ง” หรือ “ครั้งหนึ่ง” เป็นคำขึ้นต้นที่พบได้บ่อยในพระสูตรของพระไตรปิฎก เพื่อบอกกาลหรือโอกาสที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่ ณ สถานที่แห่งหนึ่งและทรงแสดงธรรมแก่บุคคลหรือหมู่ชนต่าง ๆ ตัวอย่างที่ชัดเจน ได้แก่ ตอนต้นของธัมมจักกัปปวัตตนสูตร ซึ่งปรากฏข้อความว่า “เอวมฺเม สุตํ เอกสมยํ ภควา พาราณสิยํ วิหรติ อิสิปตเน มิคทาเย...” แปลว่า “ข้าพเจ้าได้สดับมาอย่างนี้ สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เขตกรุงพาราณสี...” (สำ.ม. (ไทย) 19/1081/737)

นอกจากนี้ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา คำว่า “สมยะ” ยังใช้ในความหมายว่า “ลัทธิ” หรือ “ทิฏฐิ” เช่น การกล่าวถึง “สมยวาท” หมายถึง ลัทธิหรือแนวความคิดทางปรัชญาของสำนักต่าง ๆ (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2548: 512) ในพระพุทธศาสนา คำว่า “สมยะ” (Samaya) หมายถึง คำมั่นสัญญาหรือการตกลงปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนฐานของศีลและสัจจะ สัญญาที่กระทำขึ้นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ย่อมมีความผูกพันทั้งทางโลกและทางธรรม หลักสัจจบารมี (ความจริงใจต่อคำพูด) ของพระพุทธเจ้าเองเป็นตัวอย่างของการยึดมั่นในสัญญา เช่น การบำเพ็ญสัจจบารมีของพระโพธิสัตว์ ปรากฏชัดในหมวดจริยาปิฎก และชาดกหลายเรื่อง ซึ่งกล่าวถึง พระโพธิสัตว์ผู้รักษาคำสัตย์อย่างมั่นคง แม้ต้องเสียสละชีวิตก็ไม่ละทิ้งสัจจะ (ขุ. จริยา (ไทย)33/28/399)

สัญญาประกันชีวิต (Policy Contract) มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “สมยะ” ในพระพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึงข้อตกลงร่วมกันหรือการยอมรับเงื่อนไขโดยสุจริตของคู่สัญญา โดยมีลักษณะสำคัญหลายประการที่สามารถอธิบายเชื่อมโยงกับหลักพุทธธรรมได้ ดังนี้

(1) สัญญาประกันชีวิตตั้งอยู่บนหลัก “ความสุจริตอย่างยิ่ง” (Utmost Good Faith หรือ Uberrimae Fidei) กล่าวคือ ทั้งผู้เอาประกันและบริษัทประกันต้องมีความซื่อสัตย์เปิดเผยข้อเท็จจริงที่สำคัญอย่างครบถ้วน ไม่ปกปิดข้อมูลอันอาจมีผลต่อการพิจารณารับประกัน หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับ “สัจจะ” ในพุทธธรรม ซึ่งหมายถึงความจริง ความซื่อตรง และความซื่อสัตย์ต่อกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559: 135)

(2) การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาระหว่างคู่สัญญา สอดคล้องกับหลักธรรมเรื่องความโปร่งใสและความบริสุทธิ์ใจในการอยู่ร่วมกัน แม้คำว่า “สุญตา” ในพระพุทธศาสนาจะมีความหมายลึกซึ้งในทางปรัชญาว่า “ความว่างจากอัตตา” แต่ในเชิงจริยธรรมสามารถเชื่อมโยงกับการไม่ปิดบังอำพรางและการกระทำด้วยความบริสุทธิ์ใจได้ (ม.อุ. (ไทย) 14/355/394–395) ทั้งนี้ การไม่แสดงข้อมูลอันเป็นเท็จถือเป็นการละเมิดหลักสุจริตและส่งผลต่อความสมบูรณ์ของสัญญา

(3) สัญญาประกันชีวิตเป็นนิติกรรมที่มุ่งคุ้มครองและสร้างประโยชน์แก่ผู้รับผลประโยชน์หรือครอบครัวของผู้เอาประกัน อันเป็นการดำเนินการที่ตั้งอยู่บนเจตนาแห่งการเกื้อกูล ช่วยเหลือ และลดความเดือดร้อนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับหลักกุศลเจตนาใน

พระพุทธศาสนา กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ที่ประกอบด้วยเจตนาดี ย่อมนำไปสู่ประโยชน์และความสุขแก่ตนและผู้อื่น (อภิ.วิ. (ไทย) 35/1/2)

2. หลักการโอนย้ายความเสี่ยงกับพุทธธรรม

หลักการสำคัญของการประกันภัย คือการโอนย้ายความเสี่ยง (Risk Transfer) โดยผู้เอาประกัน โอนความเสี่ยงทางการเงินจากเหตุการณ์ไม่คาดฝันไปยังบริษัทประกัน ผ่านการจ่ายเบี้ยประกันภัย สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคือการรวมความเสี่ยงของคนหมู่มาก (Risk Pooling) เพื่อให้ผู้ที่ได้รับความสูญเสียได้รับการชดเชยจากกองทุนร่วม แนวคิดนี้สอดคล้องกับ หลักอัปปมาทธรรม (ความไม่ประมาท) ถือเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของพระพุทธศาสนาทั้งปวง พระพุทธเจ้าทรงยกย่องหลักการนี้ว่าเป็นยอดของกุศลธรรมทั้งหลาย ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในอัปปมาทสูตรว่าด้วยความไม่ประมาทว่า “...ธรรมอย่างหนึ่งคือความไม่ประมาทที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้ว ย่อมยึดถือไว้ได้ซึ่งประโยชน์ทั้งสอง คือ ประโยชน์ในภพนี้ และประโยชน์ในภพหน้า เปรียบเหมือนรอยเท้าชนิดใดของสัตว์ทั้งหลายผู้สัญจรไปบนแผ่นดิน รอยเท้าเหล่านั้นทั้งหมดย่อมถึงความรวมลงในร้อยเท้าช้าง รอยเท้าช้าง ชาวโลกกล่าวว่าเป็นเลิศกว่ารอยเท้าเหล่านั้น เพราะรอยเท้าช้างเป็นรอยเท้าใหญ่ ฉันใด ธรรมอย่างหนึ่งคือความไม่ประมาทที่บุคคลเจริญทำให้มากแล้ว ย่อมยึดถือไว้ได้ซึ่งประโยชน์ทั้งสอง คือ ประโยชน์ในภพนี้ และประโยชน์ในภพหน้า ก็ฉันนั้นเหมือนกัน....” (องฺ.ฉกฺก (ไทย) 22/53/523) คำอุปมานี้แสดงให้เห็นว่าความไม่ประมาทมีลักษณะเป็น “ครอบคลุมทุกสิ่ง” เช่นเดียวกับรอยเท้าช้างที่ใหญ่โตจนสามารถครอบรอยเท้าสัตว์อื่นได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2555: 642) กล่าวถึง ในแง่ของจิตวิทยาธรรมะความไม่ประมาทผ่านการประกันชีวิตยังช่วยลด “พยาบาทวิตก” หรือความกังวลใจเกี่ยวกับอนาคต ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตในปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพ เพราะปราศจากความพะวักพะวนต่อภาระที่อาจทิ้งไว้เบื้องหลัง ความอุ่นใจที่เกิดขึ้นนี้คือสภาวะของจิตที่เป็นกุศล อันเป็นรากฐานของการพัฒนาปัญญาในขั้นสูงต่อไป สำหรับ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2552: 88-90) ได้กล่าวถึง นอกจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวแล้ว การประกันชีวิตในมิติของอัปปมาทธรรมยังเป็นการบริหาร “ปัจจัย 4” ในอนาคตอย่างชาญฉลาด สอดคล้องกับหลักการครองตนของคฤหัสถ์ที่ต้องรู้จักการแบ่งปันและสะสมทรัพย์เพื่อเหตุฉุกเฉิน การไม่ประมาทในวัยและสุขภาพผ่าน การประกันชีวิต จึงเป็นการเปลี่ยน “ความเสี่ยงที่ควบคุมไม่ได้” ให้กลายเป็น “ความมั่นคงที่จัดการได้” สอดคล้องกับ พระมหาปัญญา วชิรปญฺโญ (2561: 45–46) ได้เสนอว่า ความไม่ประมาทคือ “ภูมิคุ้มกันทางจิตใจ” ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง เพราะเมื่อบุคคลมีสติและการใคร่ครวญอย่างรอบคอบ ย่อมลดโอกาสในการตัดสินใจผิดพลาดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

ดังนั้น การประกันชีวิตสะท้อนหลักอัปปมาทธรรมอย่างลึกซึ้ง เพราะเป็นการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาทและการมองการณ์ไกล บุคคลที่ตัดสินใจทำประกันชีวิตมิได้กระทำด้วยความหวาดกลัวต่อความตาย หากแต่เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาความไม่แน่นอนของชีวิต และเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคลอันเป็นที่รักในอนาคต การวางแผนทางการเงินผ่านการประกันชีวิตจึงเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม

3. เมตตาและกรุณา ในบทบาทของตัวแทนประกันชีวิต

ตัวแทนประกันชีวิต (Life Insurance Agent) มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาผลิตภัณฑ์การเงินไปสู่ผู้บริโภค ในบริบทพุทธธรรม ตัวแทนที่ดีควรดำเนินบทบาทด้วยเมตตา (ความปรารถนาดี) และกรุณา (ความปรารถนาให้พ้นทุกข์) เป็นหลัก มิใช่ด้วยโลภะ (ความโลภ) ในการขายผลิตภัณฑ์เพื่อค่าคอมมิชชั่นเพียงอย่างเดียว ตัวแทนที่มีเมตตาธรรมจะกระทำ ดังนี้ (1) วิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าก่อนนำเสนอผลิตภัณฑ์ (Needs Analysis) (2) นำเสนอแผนประกันที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเงินของลูกค้า มิใช่แผนที่ให้ค่าคอมมิชชั่นสูงที่สุด (3) ให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนโปร่งใส รวมถึงข้อยกเว้นและเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่ง กีรติ บุญเจือ (2543: 112) ได้กล่าวถึง จริยธรรมทางธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ว่า “ผู้ประกอบการที่ยึดมั่นในจริยธรรมไม่ใช่เพียงทำตามกฎระเบียบ แต่มีเจตนาดีต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งในระยะยาวจะสร้างความยั่งยืนให้กิจการมากกว่าการแสวงกำไรสูงสุดระยะสั้น”

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Popticles, 2569: ออนไลน์) กล่าวถึง ธุรกิจเพื่อสังคม (CSR-in-process) คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างถูกต้องครบถ้วนต่อผู้บริโภค การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาด และความบกพร่องของพนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาทำงานปกติของกิจการทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่า บริษัทประกันชีวิตที่ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นไปตามนัย ธุรกิจเพื่อสังคม (CSR-in-process) ดังกล่าว นอกจากนั้น ต้องประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและควรปรับปรุงมาตรฐานของสินค้าและบริการให้มีความเป็นสากล และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งควรพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อเป็นประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมด้วย (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคมตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2551: 6) สอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต),

2558: 143) ซึ่งเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวสังคมให้มีความสามัคคีและเกื้อกูลกัน คือ 1. ทาน (การให้) สะท้อนในโครงการสวัสดิการที่บริษัทประกันมอบให้แก่ผู้เอาประกัน เช่น บริการตรวจสุขภาพฟรี หรือโครงการให้ความรู้ทางการเงินแก่ชุมชน 2. ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) สะท้อนในการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกียรติลูกค้า 3. อัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์) ปรากฏในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการจริงของสังคม เช่น ประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุหรือกลุ่มเปราะบาง และ 4. สมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) สะท้อนในการให้บริการที่เท่าเทียมและยุติธรรมต่อลูกค้าทุกระดับ

สรุป การบูรณาการหลักพุทธธรรมสู่ธุรกิจการประกันชีวิต แสดงให้เห็นว่าธุรกิจประกันชีวิตมิได้มุ่งเพียงผลกำไรทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสามารถดำเนินควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ โดยสัญญาประกันชีวิตมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “สมยะ” ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ตั้งอยู่บนความสุจริต ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบร่วมกันของคู่สัญญา นอกจากนี้ หลักการโอนย้ายความเสี่ยงยังสัมพันธ์กับหลักอัปปมาทธรรม คือความไม่ประมาท การวางแผนและเตรียมพร้อมต่อความไม่แน่นอนของชีวิตอย่างมีปัญญาในส่วนของตัวแทนประกันชีวิต ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยเมตตาและกรุณา โดยมุ่งประโยชน์ที่แท้จริงของลูกค้า ให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และเสนอผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เอาประกัน ขณะเดียวกัน บริษัทประกันชีวิตควรดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ การให้ การพูดจาดี การทำประโยชน์ และการวางตนเสมอภาค เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความเป็นธรรม และความยั่งยืนแก่ทั้งองค์กร ผู้บริโภค และสังคมโดยรวมต่อไป

ความสอดคล้องระหว่างหลักการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่และหลักพุทธธรรม

ความสอดคล้องระหว่างหลักการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่และหลักพุทธธรรม สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบหลักการประกันภัยสากลกับหลักพุทธธรรม

มิติการเปรียบเทียบ	หลักการประกันภัยสากล (Risk Management)	หลักพุทธธรรม (Buddhist Principles)
แนวคิดพื้นฐาน	การโอนความเสี่ยงทางการเงินไปยังผู้รับประกัน	**อัปปมาทธรรม**: การไม่ประมาทและเตรียมพร้อมต่อความไม่แน่นอนของชีวิต
เป้าหมายหลัก	คุ้มครองสินทรัพย์ทางการเงินของบุคคลและครอบครัว	**อารักขสัมปทา**: ถึงพร้อมด้วยการรักษาทรัพย์สินที่หามาโดยชอบ
กลไกปฏิบัติ	Premium & Indemnity: จ่ายเบี้ยเพื่อชดเชยความสูญเสีย หลักการ Indemnity จะใช้กับประกันวินาศภัย (ทรัพย์สิน, รถยนต์, ความรับผิด) เป็นหลัก แต่จะไม่นำมาใช้กับประกันชีวิต อย่างเคร่งครัด เนื่องจากชีวิตมนุษย์ประเมินมูลค่าเป็นตัวเงินที่แน่นอนไม่ได้ จึงใช้การจ่ายตามจำนวนเงินเอาประกันที่ระบุไว้แทน	**ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์**: ประโยชน์สุขในปัจจุบัน 4 ประการ
จริยธรรมผู้ให้บริการ	Utmost Good Faith: เน้นความซื่อสัตย์การเปิดเผยความจริง Duty of Care: เน้นความรอบคอบ ความประมาทเลินเล่อ ทั้งสองหลักการมุ่งเน้นความยุติธรรมและความสมเหตุสมผลระหว่างคู่สัญญา	**เมตตาและกรุณา:** ปรารถนาดีและช่วยบรรเทาทุกข์แก่ผู้เอาประกัน
ความรับผิดชอบสังคม	CSR:Corporate Social Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร)	**สังคหวัตถุ 4:** ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา
ฐานการตัดสินใจ	Actuarial Science & Probability Theory (การประยุกต์ใช้เพื่อจัดการความเสี่ยง และทฤษฎีความน่าจะเป็น) คือหัวใจสำคัญที่ทำงานร่วมกันเพื่อเปลี่ยน “ความไม่แน่นอน” ให้กลายเป็น “ตัวเลขที่คำนวณได้”	**มรณสติ:** ระลึกถึงความตายเพื่อดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท

สัญญาผูกพัน	Policy Contract: สัญญาทางกฎหมายที่บังคับได้ เป็นเอกสารทางกฎหมายที่ระบุข้อตกลงระหว่างผู้รับประกันภัย (บริษัท) และ ผู้เอาประกันภัย (ลูกค้า) ที่ต้องมีความชัดเจนเพื่อให้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย	**สมยะ:** คำมั่นสัญญาในธรรมะที่ตั้งอยู่บนศีลและสัจจะ

จากตาราง จะเห็นได้ว่า หลักพุทธธรรมมิได้ขัดแย้งกับหลักการประกันภัยสากล แต่กลับมีความสอดคล้องในทุกมิติ ทั้งในระดับแนวคิดพื้นฐาน กลไกการปฏิบัติ จริยธรรมของผู้ให้บริการ และความรับผิดชอบต่อสังคมความแตกต่างสำคัญอยู่ที่ฐานการตัดสินใจซึ่งวิทยาศาสตร์ประกันภัยใช้หลักสถิติและความน่าจะเป็น ขณะที่พุทธธรรมใช้มรณสติและสติสัมปชัญญะ แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลับมุ่งไปในทิศทางเดียวกันคือการเตรียมพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนของชีวิต

การวิเคราะห์เชิงลึก: ข้อโต้แย้งและการตอบสนอง

1. ข้อโต้แย้งเรื่อง “การเก็งกำไรจากความตาย” ข้อโต้แย้งที่พบบ่อยต่อการประกันชีวิตในบริบทของพระพุทธศาสนา คือการมองว่าการประกันชีวิตเป็นการ “เดิมพัน” หรือเก็งกำไรจากความตาย ซึ่งอาจขัดต่อหลักศีลธรรมทางพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม ข้อโต้แย้งดังกล่าวเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับธรรมชาติที่แท้จริงของการประกันชีวิต ในทางเศรษฐศาสตร์และการบริหารความเสี่ยง “การเก็งกำไร” (speculation) หมายถึง การแสวงหาผลกำไรจากความผันผวนหรือเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยผู้เก็งกำไรมักคาดหวังให้เหตุการณ์ที่ตนลงทุนไว้เกิดขึ้นเพื่อให้ได้รับผลตอบแทน แต่การประกันชีวิตมีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ ผู้เอาประกันมิได้ปรารถนาให้ความสูญเสียหรือความตายเกิดขึ้น หากแต่ต้องการ “ลดผลกระทบ” ที่อาจเกิดขึ้นต่อครอบครัวและบุคคลอันเป็นที่รักในกรณีที่เหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นจริง

นักวิชาการด้านการประกันภัย เช่น George E. Rejda (2021: 18) อธิบายว่า การประกันภัยเป็น “กลไกการโอนความเสี่ยง” (risk transfer mechanism) ที่ช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจจากเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ มิใช่กิจกรรมเพื่อสร้างกำไรจากความสูญเสีย ดังนั้น การประกันชีวิตจึงจัดอยู่ในลักษณะของ “การป้องกันความเสี่ยง” (hedging) มากกว่าการเก็งกำไร ในมุมมองของพระพุทธศาสนา การเตรียมพร้อมต่อความไม่แน่นอนของชีวิตถือเป็นการปฏิบัติตามหลักอัปปมาทธรรม หรือความไม่ประมาท สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2559: 873) อธิบายว่า ความไม่ประมาทคือการมีสติรู้เท่าทันเหตุปัจจัยของชีวิตและเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น การประกันชีวิตจึงมิใช่การหวังผลจากความตาย แต่เป็นการใช้ปัญญาในการบริหารความเสี่ยงเพื่อปกป้องครอบครัวจากความเดือดร้อนในอนาคต นอกจากนี้ Kenneth Black Jr. (2020: 41) ยังเสนอว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการประกันชีวิตคือ “การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัว” เพราะเมื่อผู้หา

รายได้หลักเสียชีวิต ครอบครัวย่อมเผชิญความเสี่ยงด้านรายได้และคุณภาพชีวิต การประกันชีวิตจึงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือช่วยรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มิใช่การแสวงหากำไรจากความสูญเสีย

ดังนั้น เมื่อพิจารณาทั้งในมิติทางเศรษฐศาสตร์และหลักพุทธธรรม จะเห็นได้ว่าการประกันชีวิตมิใช่การเก็งกำไรจากความตาย แต่เป็นการบริหารความเสี่ยงอย่างมีเหตุผลและเปี่ยมด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคม

2. ข้อโต้แย้งเรื่อง “กฎแห่งกรรม” อีกข้อโต้แย้งหนึ่งคือ ความเชื่อที่ว่าการประกันชีวิตอาจขัดต่อ กฎแห่งกรรม เพราะเป็นการพยายาม “หลีกหนี” ผลของกรรมที่ตนได้กระทำไว้ อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจเช่นนี้ไม่สอดคล้องกับหลักกรรมในพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง หลักกรรมในพระพุทธศาสนาไม่ได้สอนให้มนุษย์ยอมจำนนต่อชะตากรรมแบบนิ่งเฉย (fatalism) แต่สอนให้มนุษย์ตระหนักว่าปัจจุบันคือโอกาสในการสร้างเหตุแห่งอนาคต กล่าวคือ กรรมในอดีตอาจมีผลต่อชีวิต แต่กรรมในปัจจุบันก็มีพลังในการกำหนดทิศทางของอนาคตเช่นเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2554: 52) “กฎแห่งกรรมมิได้สอนให้มนุษย์นิ่งดูดาย แต่สอนให้กระทำกรรมดีอย่างกระตือรือร้น เพราะกรรมที่ทำในปัจจุบันมีอำนาจหล่อหลอมอนาคต” (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546: 103)

ดังนั้น การซื้อประกันชีวิตจึงมิใช่การหลีกหนีกรรม แต่เป็นการสร้าง “กรรมดี” ผ่านความรับผิดชอบ ความเมตตา และความห่วงใยต่อครอบครัว ในทางพุทธจริยศาสตร์ การดูแลครอบครัวและป้องกันความเดือดร้อนแก่บุคคลอันเป็นที่รัก ถือเป็นการปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม (ขุ.อิติ. (ไทย) 25/190-191/545) และหลักทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ (องฺ.อฏฺ.ก (ไทย) 23/144/289) โดยเฉพาะหลัก “อุฏฐานสัมปทา” และ “อารักขสัมปทา” ที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างทรัพย์และรักษาทรัพย์ด้วยปัญญา การประกันชีวิตจึงสามารถมองได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารชีวิตอย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับหลักธรรม นักวิชาการร่วมสมัยด้านพุทธศาสนา เช่น Damien Keown (2020: 67) อธิบายว่า พระพุทธศาสนาเน้น “ความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม” (ethical responsibility) มากกว่าการยอมรับชะตากรรมแบบเฉื่อยชา บุคคลจึงควรใช้ปัญญาและการกระทำที่เหมาะสมเพื่อลดทุกข์ทั้งของตนเองและผู้อื่น การวางแผนทางการเงินหรือการประกันชีวิตจึงไม่ขัดกับหลักกรรม หากดำเนินไปด้วยเจตนาที่สุจริตและเปี่ยมด้วยความรับผิดชอบ และการประกันชีวิตในมุมมองของพระพุทธศาสนา มิใช่การต่อสู้หรือหลีกหนีกฎแห่งกรรม แต่เป็นการใช้ปัญญาในการสร้างเหตุปัจจัยที่ดีแก่ชีวิตและครอบครัว อันสอดคล้องกับหลักกรรมและหลักความไม่ประมาทอย่างชัดเจน

สรุป

การประกันภัย คือการบริหารความเสี่ยงผ่านข้อตกลงระหว่างผู้รับประกันกับผู้เอาประกัน โดยผู้เอาประกันชำระเบี้ยประกันเพื่อให้บริษัทรับภาระชดเชยความเสียหายหรือจ่าย

ผลประโยชน์เมื่อเกิดเหตุการณ์ตามสัญญา ทั้งนี้ การประกันภัยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้รับประกัน ผู้เอาประกัน และผู้รับผลประโยชน์ รวมถึงกระบวนการพิจารณารับประกันที่ใช้ประเมินความเสี่ยงก่อนรับประกันภัย ในบริบทสังคมไทยธุรกิจประกันชีวิตมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและช่วยบริหารความเสี่ยงของชีวิตและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมเรื่อง “อัปปมาทธรรม” หรือความไม่ประมาท ที่เน้นการเตรียมพร้อมต่อความไม่แน่นอนของชีวิต การประกันชีวิตจึงมิใช่การเก็งกำไรจากความตาย แต่เป็นการใช้ปัญญาและความรับผิดชอบในการปกป้องตนเองและครอบครัวจากผลกระทบในอนาคต

นอกจากนี้ หลักพุทธธรรม เช่น ปาปณิกธรรม 3 ฆราวาสธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 สุจริต 3 และทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจประกันชีวิต เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเมตตา และความเป็นธรรม ทั้งต่อผู้บริหาร ตัวแทนประกันชีวิต และผู้เอาประกัน อันนำไปสู่ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความยั่งยืนของธุรกิจและสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

กีรติ บุญเจือ. (2543). จริยศาสตร์เพื่อชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ คำวัด (พิมพ์ครั้งที่ 3). ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2552). พุทธวิธีบริหาร. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2552). ฆราวาสธรรม. สุขภาพใจ.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550). ธรรมนูญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). กรรมตามนัยแห่งพุทธธรรม. มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 13). บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). วัดญาณเวศกวัน.

พระมหาปัญญา วชิรปญฺโญ. (2561). อัปปมาทธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 12(2), 45–46.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฏกำ 2500. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิทย์ วิศทเวทย์, และ เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2542). หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส 0111 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. อักษรเจริญทัศน์.

ศุภชัย สุวรรณอ่อน. (2561). หลักการประกันภัยและการพิจารณารับประกัน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2548). อภิธานัปปทีปิกา. ธรรมสภา.

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2551). เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม. ไอคอนพรินติ้ง.

สมาคมประกันชีวิตไทย. (2563). หลักการประกันชีวิตเบื้องต้น. สมาคมประกันชีวิตไทย.

สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2558). การประกันภัย. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Black, K., Jr., & Skipper, H. D. (2020). Life and health insurance (15th ed.). Pearson.

Keown, D. (2020). Buddhist ethics: A very short introduction. Oxford University Press.

Popticles. (2569). รู้จักประเภทของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR). สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2569, จาก https://www.popticles.com/branding/types-of-csr

Rejda, G. E. (2021). Principles of risk management and insurance (14th ed.). Pearson.

การพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ของโรงเรียนเอกชนไทยเพื่อความยั่งยืน*

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND MODERN MANAGEMENT OF THAI PRIVATE SCHOOLS FOR SUSTAINABILITY

วันระวี สื่อกระแสร์ [1] และ ธิดาวัลย์ อุ่นกอง[2]

Wanravee Suekrasae[1], and Thidawan Unkong [2]

[1]นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา,

[2]อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

[1]Doctor of Philosophy Candidates in Educational Administration, University of Phayao, Thailand

Lecturer, [2]Educational Administration Program, University of Phayao, Thailand

Corresponding Author E-mail: ku.aun.td@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ของโรงเรียนเอกชนไทยเพื่อความยั่งยืน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความเหลื่อมล้ำทางการแข่งขันกับภาครัฐ และความผันผวนของสภาพแวดล้อมในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์วรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนไทยขึ้นอยู่กับการบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 4 มิติ ได้แก่ การพัฒนาองค์การที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลในการตัดสินใจ และการบริหารความเสี่ยงเชิงระบบ นอกจากนี้ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่ององค์ความรู้ใหม่คือกรอบการพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี และความยั่งยืนเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาควรบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับ SDG 4 เพื่อสร้างสมดุลด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมทางการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การ, การบริหารสมัยใหม่, โรงเรียนเอกชนไทย, ความยั่งยืน

---

* Received 2 April 2026; Revised 13 July 2026; Accepted 13 July 2026

Abstract

This academic article aims to analyze and synthesize strategic approaches to organizational development and modern management of Thai private schools for sustainability. The study is conducted within the context of demographic changes, asymmetrical competition with the public sector, and increasing environmental volatility in the digital era. A systematic documentary analysis was employed under the frameworks of Organizational Development (OD) and modern management.The findings indicate that sustainability in Thai private schools depends on the integration of four key dimensions: organizational development that promotes a learning culture, strategic management and learner-centered leadership, the application of digital technology and data-driven decision making, and systematic risk management. In addition, transforming schools into learning organizations enhances adaptability and continuous improvement.

The study contributes an integrative framework linking organizational development, strategic management, digital innovation, and sustainability. It also suggests that integrating the Sufficiency Economy Philosophy with SDG 4 is essential to achieving a balance among quality, efficiency, and educational equity.

Keywords: Organizational Development, Modern Management, Thai Private Schools, Sustainability

บทนำ

ในบริบทของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตอันเกิดจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีลักษณะไม่แน่นอน ซับซ้อน และยากต่อการคาดการณ์ในรูปแบบ VUCA และ BANI โดยเฉพาะภาคการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวทั้งในระดับนโยบายและระดับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับโลกอนาคต (OECD, 2019; UNESCO, 2024) ในบริบทประเทศไทย โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกเสริมสร้างความหลากหลายทางการศึกษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน

จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นคุณภาพ ความเสมอภาค และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

แม้ว่าโรงเรียนเอกชนไทยจะมีบทบาทสำคัญดังกล่าว แต่กลับเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างหลายมิติ ทั้งการลดลงของประชากรวัยเรียนอันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อจำนวนผู้เรียนและความมั่นคงทางการเงินของสถานศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) รวมถึงการแข่งขันที่ไม่สมดุลกับภาครัฐ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และปัญหาการสูญเสียบุคลากรครูที่มีคุณภาพจากความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการ ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นโครงสร้างและการควบคุม ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องปรับสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความคล่องตัว นวัตกรรม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ (Robbins & Coulter, 2022; Fullan, 2019)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นการพัฒนาในมิติใดมิติหนึ่งแบบแยกส่วน เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยังขาดการสังเคราะห์กรอบแนวคิดแบบองค์รวมที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาองค์การ (Organizational Development: OD) การบริหารสมัยใหม่ และเป้าหมายความยั่งยืนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ (French & Bell, 1999; Senge, 2006) โดยเฉพาะในบริบทเฉพาะของโรงเรียนเอกชนไทยซึ่งมีข้อจำกัดและเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่แตกต่างจากบริบทสากล นอกจากนี้ ยังพบช่องว่างขององค์ความรู้ (research gap) ในการเชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนาองค์การเข้ากับกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อสร้างโมเดลการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทไทยอย่างแท้จริง (United Nations, 2015)

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ของโรงเรียนเอกชนไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดการพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา (2) สังเคราะห์แนวทางการบูรณาการแนวคิดดังกล่าวเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนไทย และ (3) เสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนไทยภายใต้กรอบแนวคิดของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ SDG 4 Quality Education อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพ ความเสมอภาค และความมั่นคงของระบบการศึกษาไทยในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนเอกชนไทย

การพัฒนาองค์การ (Organizational Development : OD) คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมี แบบแผน-โดยใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การและการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับประสิทธิผล สุขภาวะการทำงาน และความสามารถในการปรับตัวขององค์การในระยะยาว (Thomas G. Cummings & Christopher G. Worley ,2025) ในบริบทโรงเรียนเอกชน OD เป็นการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียนให้พร้อมรับความผันผวน เช่น การเกิดลดลง การแข่งขันสูง และข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยมุ่งให้โรงเรียนอยู่รอดและเติบโตบนฐานคุณภาพการศึกษาและความไว้วางใจของผู้ปกครอง ชุมชน (วชิน อ่อนอ้าย, 2558) โดย French และ Bell (1999) อธิบายว่า OD เน้นการใช้ศาสตร์พฤติกรรมเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพและยั่งยืน Rothwell และ Sullivan (2005) อธิบายว่าเป็นการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากสาขาพฤติกรรมศาสตร์ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง ภายในบริบทของโรงเรียนเอกชน กระบวนการพัฒนาองค์การมิได้จำกัดอยู่เพียงการปรับโครงสร้างการบริหาร แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเพิ่มขีดความสามารถของครู และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน การนำแนวคิด OD มาปรับใช้ในโรงเรียนเอกชนไทยมีความสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์การ (Organizational Development: OD) เป็นแนวคิดที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของโรงเรียนเอกชน การพัฒนาองค์การไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการปรับโครงสร้างการบริหารเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้โรงเรียนสามารถรักษาคุณภาพการศึกษาและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงของสังคม

การบริหารโรงเรียนเอกชนไทยสมัยใหม่

การบริหารโรงเรียนเอกชนสมัยใหม่มุ่งเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์บนฐานคุณภาพและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้แรงกดดันจากปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ส่งผลให้โรงเรียนต้องปรับจากการบริหารงานประจำสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว (Bush, 2011; Fullan, 2019; UNESCO, 2024) ในบริบทสังคมไทย โรงเรียนเอกชนดำเนินงานภายใต้กรอบกำกับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเน้นคุณภาพ ความเสมอภาค และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

ขณะเดียวกัน ทิศทางและแนวโน้มทั้งในระดับสากลและในประเทศต่างชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง โดย Richardson และ Khawaja (2025) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า การบริหารโรงเรียนสมัยใหม่ควรมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับ Peng และคณะ (2024) **ที่**ย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นภาวะผู้นำเพื่อความยั่งยืน ขยายขีดความสามารถของบุคลากร และยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

สำหรับในบริบทเฉพาะของประเทศไทย จริยาภรณ์ พิมิตร และชนมณี ศิลานุกิจ (2568) ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมุนี เฮ็งยอดมาก และสรรฤดี ดีปู่ (2568) พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและยกระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในยุคเปลี่ยนผ่านได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การบริหารโรงเรียนเอกชนสมัยใหม่ท่ามกลางพลวัตดังกล่าว จึงสามารถสังเคราะห์เป็น **6** แนวคิดสำคัญในการบริหารได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบกระจาย หัวใจของโรงเรียนสมัยใหม่คือคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่ผู้นำเชิงวิชาการ (instructional leadership) ใช้การนิเทศแบบโค้ช การใช้ข้อมูลผลลัพธ์ผู้เรียน และการสร้างวัฒนธรรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Bush, 2011; OECD, 2016) นอกจากนี้การบริหารแบบกระจาย (distributed leadership) ทำให้ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ และทีมงานมีอำนาจตัดสินใจร่วม เพิ่มความคล่องตัวและความเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง (OECD, 2016; UNESCO, 2024)

2) การบริหารเชิงกลยุทธ์และการกำกับดูแลแบบยึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โรงเรียนเอกชนต้องบริหารแบบ “พันธกิจ ตลาด และคุณภาพ” ไปพร้อมกัน จึงต้องมีแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจริง มีระบบกำกับดูแลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบโจทย์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Robbins & Coulter, 2022) ในระดับประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติเน้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (Office of the National Education Council, 2017)

3) โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ การพัฒนาโรงเรียนเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (systemic change) **ที่**ต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์กร (Senge, 2006) Fullan เน้นว่าการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาเกิดได้จริงเมื่อผู้นำสร้างความมุ่งมั่นร่วม ความสามารถร่วม และความรับผิดชอบร่วม (Fullan, 2019)

4) การบริหารโดยใช้ข้อมูลและหลักฐาน (Evidence/Data-informed) การตัดสินใจเชิงข้อมูลเป็นเงื่อนไขสำคัญของการบริหารสมัยใหม่ เช่น การใช้ข้อมูลการเรียน ผลประเมินความพึงพอใจผู้ปกครอง ต้นทุนต่อหัว และข้อมูลความเสี่ยง เพื่อออกแบบการช่วยเหลือผู้เรียนและวางแผนทรัพยากร (Robbins & Coulter, 2022) ในระดับนานาชาติ แนวคิดเกี่ยวกับ leadership for learning ของ OECD เน้นการติดตามการสอนและผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (OECD, 2016)

5) การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีมนุษยธรรมและจริยธรรม การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนเอกชนต้องมีกลยุทธ์ดิจิทัลที่ยกระดับการสอน การบริหาร และประสบการณ์ผู้เรียนภายใต้ความปลอดภัยข้อมูล ความเท่าเทียม และความรับผิดชอบ (UNESCO, 2024) UNESCO ควรยึดกรอบแนวคิด human-centred and sustainable ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนและครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ควบคู่กับการออกแบบระบบการบริหารที่ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ (UNESCO, 2024) ในทางปฏิบัติ โรงเรียนเอกชนจึงควรจัดทำระบบการกำกับดูแลข้อมูล (data governance) อย่างเป็นระบบ

6) การบริหารความเสี่ยงและความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชน ความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนต้องพิจารณาความเสี่ยงหลายมิติ เช่น ประชากรวัยเรียนลดลง การแข่งขันสูง ความผันผวนรายได้ ความเสี่ยงชื่อเสียงคุณภาพ และความเสี่ยงดิจิทัล การบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ควรบูรณาการกับกลยุทธ์ ไม่ใช่ทำเป็นเอกสารเพื่อผ่านการตรวจ (COSO, 2017) และใช้แนวปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล (ISO, 2018)

ท้ายที่สุดเป้าหมายสูงสุดของการบริหารโรงเรียนเอกชนคือการมุ่งสู่ความยั่งยืนและสมดุล ที่เน้นความประหยัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ควบคู่ไปกับความเป็นธรรมทางสังคม การบริหารสมัยใหม่จึงเป็นการบูรณาการทั้งศาสตร์ของการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) เข้ากับศิลปะการบริหารคน เพื่อเปลี่ยนโรงเรียนจากสถานศึกษาแบบเดิม ให้เป็นองค์กรที่สามารถยืนหยัดและสร้างคุณค่าได้ท่ามกลางพายุแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนไทย

การสร้างความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนไทยเป็นความท้าทายสำคัญจากการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงประชากร เศรษฐกิจ และความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนและผู้ปกครอง ทำให้การบริหารต้องมุ่งทั้งคุณภาพการศึกษาและความไว้วางใจจากสังคม ไม่ใช่เพียงเชิงธุรกิจ จากงานวิจัยร่วมสมัยสนับสนุนว่า การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนิน

ควบคู่กับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและการพัฒนาองค์กร โดย Ayaz และ Abbas (2025) พบว่า โรงเรียนสมัยใหม่ควรยกระดับคุณภาพการศึกษาภายใต้หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ผ่านภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะที่ Zhu และคณะ (2025) อธิบายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และความยั่งยืนขององค์กร ส่วน มุนี เห็งยอดมาก และสรรฤดี ดีปู่ (2568) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาเทคโนโลยีควรดำเนินควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

ในบริบทของการบริหารจัดการสถานศึกษาไทย นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP) ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เป็นกรอบสำคัญในการบริหาร โดยเน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม ซึ่งช่วยให้โรงเรียนบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และรับมือความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในการรักษาสมดุลระหว่างคุณภาพการศึกษาและความมั่นคงทางการเงิน (Chaipattana Foundation, n.d.; NESDC, 2016; UNDP, 2025) ทั้งนี้ หลัก SEP สามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิด “3 ห่วง 2 เงื่อนไข” ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา: มูลนิธิชัยพัฒนา (2559)

เมื่อพิจารณาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์การของโรงเรียนเอกชนได้ในหลายมิติ ดังนี้

1) การเงินและงบประมาณ บริหารการเงินอย่างรอบคอบ ไม่ฟุ่มเฟือย แต่ลงทุนในสิ่งที่คุ้มค่า

2) การพัฒนาครูและบุคลากร เน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน
3) การจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมคุณธรรม ความพอเพียง และดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (**SDGs)** จำนวน **17** เป้าหมาย ภายใต้กรอบวาระปี **2030** เพื่อสร้างสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (United Nations, 2015) โดยเป้าหมายที่ 4 (SDG 4: Quality Education) มุ่งให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ครอบคลุม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนเอกชนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องมาตรฐานสากล ควบคู่กับการสร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา ดังนั้น การบริหารโรงเรียนเอกชนจึงควรดำเนินงานให้สอดคล้องกับ SDG 4: Quality Education โดยสามารถนำไปสู่แนวปฏิบัติได้ดังนี้

1) การเข้าถึง (Access) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกกลุ่ม ได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
2) ความเสมอภาค (Equity) ลดช่องว่างทางการศึกษา เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา
3) คุณภาพ (Quality) พัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะแห่งอนาคต และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรมีทักษะใน

การเรียนรู้ต่อเนื่อง

แนวทางสู่ความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนไทยจึงควรอยู่บนการบูรณาการ ร่วมกับ SDGs (Sustainable Development Goals) ที่เน้นมาตรฐานสากลและการพัฒนาเพื่ออนาคต โดยมีเป้าหมายให้โรงเรียนสามารถสร้างสมดุลระหว่างการรักษาอัตลักษณ์ไทยกับการตอบสนองความต้องการของโลกยุคใหม่ สรุปเป็นเป้าหมายสำคัญ 5 ประการ ที่จะเปลี่ยนผ่านโรงเรียนเอกชนสู่ความยั่งยืนภายใต้บริบทการบริหารสมัยใหม่ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายร่วมกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

1) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสู่ระดับสากลเป็นฐานสำคัญของความยั่งยืน มุ่งพัฒนา

ผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) และทักษะชีวิต (Life Skills) ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติเน้นการพัฒนาผู้เรียนผ่านทักษะพื้นฐาน 3Rs (Reading, Writing, Arithmetic**)** เพื่อต่อยอดสู่ทักษะ 8Cs และ

มุ่งสู่การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ (Competency-based Learning) ที่เน้นการบูรณาการความรู้และการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

2) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของ

สถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 **ที่**เน้นการขับเคลื่อนสู่สังคมดิจิทัล ทั้งนี้แนวทางระดับชาติยังสนับสนุนให้สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและระบบฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวางแผนและติดตามผล ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนต้องพัฒนาไปสู่การเป็น Smart Organization ที่ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการบริหารอย่างเป็นระบบ

2.1) การบริหารบนฐานข้อมูล (Data-Driven Excellence) มุ่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่เชื่อมโยงกัน เพื่อใช้วิเคราะห์และคาดการณ์ (Predictive Analytics) ทั้งด้านวิชาการในการลดช่องว่างการเรียนรู้ และด้านการบริหารเพื่อวางแผนงบประมาณอย่างแม่นยำและลดการสูญเปล่าของทรัพยากร

2.2) การเพิ่มผลิตภาพผ่านระบบอัตโนมัติ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาลดภาระงานธุรการที่ซ้ำซ้อนของครู เพื่อคืนเวลาให้ครูได้กลับไปทำหน้าที่โค้ช และพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์

2.3) การสร้างระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด ไม่ใช่เพียงเพื่อตอบสนองต่อวิกฤต แต่เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันที่เท่าเทียมและยั่งยืนตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน

การเข้าถึงแหล่งทุนและสิทธิประโยชน์ทางการเงิน เป็นกลไกที่จะช่วยให้โรงเรียนเอกชนมีความยั่งยืนทางการเงิน และการบริหารทรัพยากร โดยการปรับระบบเงินอุดหนุน การระดมทุนและการมีส่วนร่วม การสร้างรายได้เสริม และการปรับเพดานค่าธรรมเนียม

การปรับเปลี่ยนบทบาทของรัฐและการสนับสนุนการแข่งขันที่เป็นธรรม รัฐมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนบทบาทจากผู้จัดการศึกษามาเป็นผู้กำกับและสนับสนุนเพื่อให้ตลาดบริการการศึกษามีการแข่งขันด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนในโรงเรียนเอกชนสูงขึ้นเมื่อเทียบกับรัฐในสัดส่วน 50:50 ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง เป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชน โดยมุ่งพัฒนาครูและผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมสนับสนุนงบประมาณและระบบสวัสดิการเชิงรุก เช่น ที่พักอาศัย ระบบรักษาพยาบาล และกองทุนสวัสดิภาพ เพื่อลด

ภาระทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ของบุคลากร ขณะเดียวกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะและการรักษาบุคลากร โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อลดภาระงาน ความเครียด และภาวะหมดไฟ (Burnout) พร้อมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยสรุป การพัฒนาองค์การสู่ความยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนไทยจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการแบบองค์รวมที่ผสานทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร การเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากภาครัฐเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม แนวทางดังกล่าวควรดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 4: Quality Education) เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถรักษาคุณภาพการศึกษาและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงในระยะยาว

การพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ของโรงเรียนเอกชนไทยเพื่อความยั่งยืน

การพัฒนาองค์การและการบริหารสมัยใหม่ของโรงเรียนเอกชนไทยเพื่อความยั่งยืน คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีแผนงาน โดยเน้นการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรผ่านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและดิจิทัล ที่มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรเป็นสำคัญ หัวใจสำคัญของการบริหารรูปแบบนี้คือการใช้ ข้อมูลและเทคโนโลยี (Data-Driven & Digital Transformation) มาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน ควบคู่ไปกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่รักษาสมดุลระหว่าง พันธกิจทางการศึกษา และ ความมั่นคงทางการเงิน ภายใต้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นความมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันต่อความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรและเศรษฐกิจ และเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสถานศึกษาที่เป็น Smart Organization ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งมอบการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล (SDGs) แต่ยังสามารถครองความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน มีความสามารถในการปรับตัวต่อโลกอนาคตได้อย่างสง่างาม และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่สังคมได้อย่างมั่นคงในระยะยาว



เอกสารอ้างอิง

จริยาภรณ์ พิมิตร, และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารนครรัฐ, 2(2), 24–34.

มุนี เห็งยอดมาก, และ สรรฤดี ดีปู่. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 18(1), 127–142.

มูลนิธิชัยพัฒนา. (2559). เศรษฐกิจพอเพียง. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.chaipat.or.th/publication/publish- document/sufficiency-economy.html.

วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์. (2560). แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการพัฒนาองค์การ. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 6(2), 199–209.เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://so04.tci- thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/253044.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566–2570. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2567). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (**2568**). แผนปฏิบัติราชการประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.2569. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566–2570. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักพิมพ์ข่าวสด. (2568, 23 ตุลาคม). ข่าวการศึกษา 2025. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news_9908396.

Ayaz, N., & Abbas, S. G. (2025). Educational leadership practices in the context of Sustainable Development Goals: A systematic review. Policy Journal of Social Science Review, 3(2), 436–446. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤษภาคม 2569 จาก https://doi.org/10.5281/zenodo.17084116.

Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management (4th ed.). SAGE. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway

Commission. (2017). Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance. AICPA.

French, W. L., & Bell, C. H. (1999). Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement (6th ed.). Prentice Hall.

Fullan, M. (2019). Leading in a culture of change (Revisited ed.). Jossey-Bass.

International Organization for Standardization. (2018). ISO 31000: Risk management—Guidelines. ISO.

OECD. (2016). School leadership for learning: Insights from TALIS 2013. OECD Publishing.

OECD. (2019). OECD learning compass 2030. OECD Publishing.

Peng, Y., Alias, B. S., Wan, X., & Mansor, A. N. (2024). The impact of sustainable leadership on education quality: A systematic review. Journal of Law and Sustainable Development, 12(6), e3760. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤษภาคม 2569 จาก https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i6.3760.

Richardson, J. W., & Khawaja, S. (2025). Meta-synthesis of school leadership competencies to support learner-centered, personalized education. Frontiers in Education, 10, 1537055. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤษภาคม 2569 จาก https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1537055.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). Management (15th ed.). Pearson.

Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Rev. ed.). Doubleday.

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. United Nations.

UNESCO. (2024). Leadership in education: Global education monitoring report summary. UNESCO.

UNESCO. (2024, September 24). Launch of common framework to guide the digital transformation of education. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2569 จาก https://www.unesco.org.

Zhu, R., Alias, B. S., Hamzah, M. I. M., & Wahab, J. A. (2025). Digital leadership in education: A systematic review. Journal of Education and Learning, 19(3), 1474–1483. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤษภาคม 2569 จาก https://doi.org/10.11591/edulearn.v19i3.22187.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

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

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำและไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา **ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม**

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

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 300-350 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) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) สรุป (Conclusion)

5) 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. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ.//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: 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). กรุงเทพมหานคร: 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). กรุงเทพมหานคร: 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

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานา.

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 ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500. กรุงเทพมหานคร: 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) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์

ของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ได้ที่ https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/issue/view/25 เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : manichettharam@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

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 บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลิ้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 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 (16 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)

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 หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

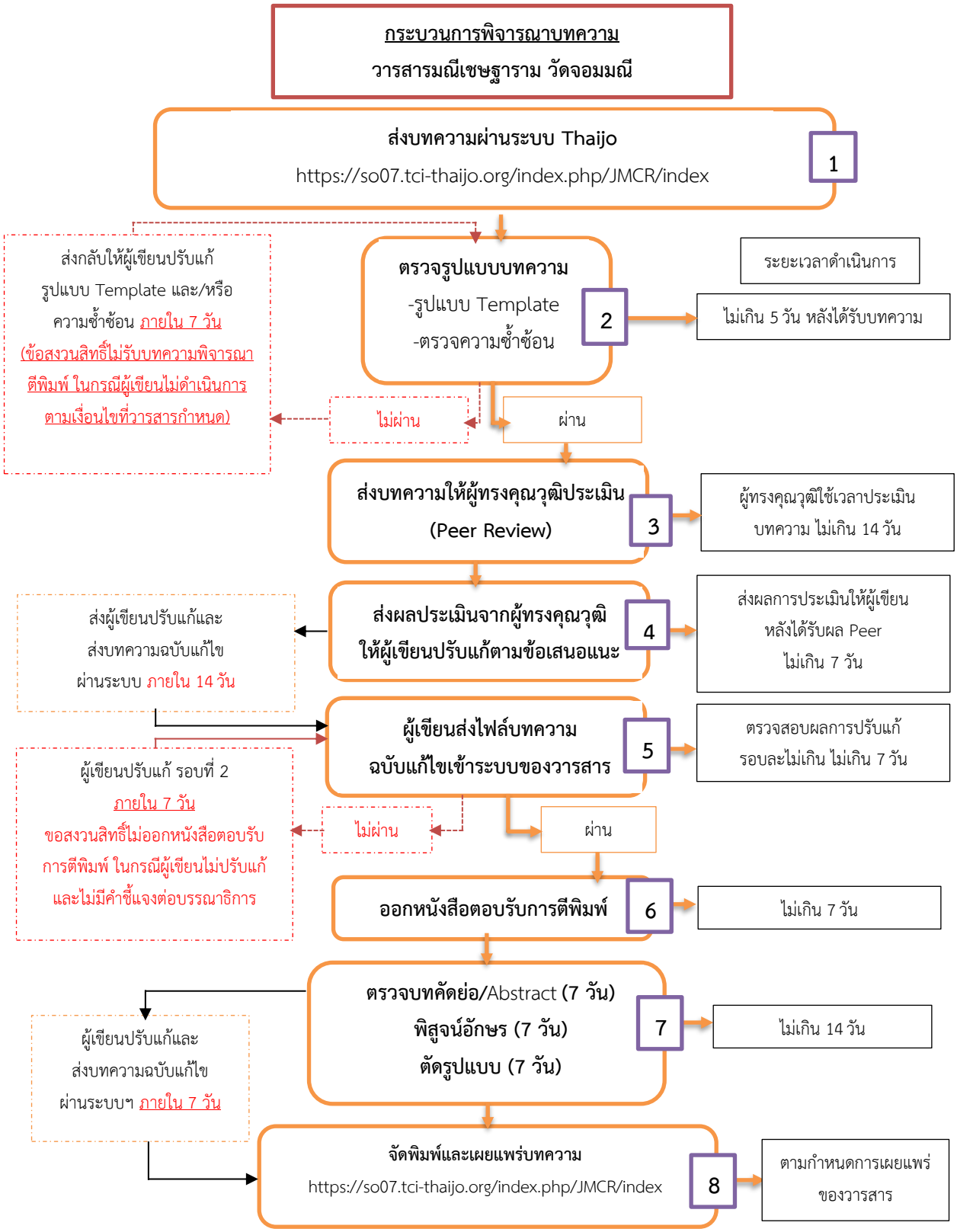
(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)