



วารสารวิจัยธรรมศึกษา

JOURNAL OF DHAMMASUKSA

ISSN 3027-8457 (Online) ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2568



ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวธวิกสิตาราม



วารสารวิจัยธรรมศึกษา

JOURNAL OF DHAMMASUKSA RESEARCH

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2568)

Vol. 8 No. 2 (July – December 2025)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความหนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่นๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามหลักการศึกษาเชิงพุทธศาสนาและศาสตร์ต่างๆ
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาต่างๆ รวมทั้งปรัชญาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม (RESEARCH CENTER FOR DHAMMASUKSA PHRAPARIYATTIDHAMMA OF WATAWUTWIKASITARAM SCHOOL) ฤๅฤๅณแม่ชาลั้ง ห้อง 305 เลขที่ 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรัญสนิทวงศ์ 71 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร 0860864258

ที่ปรึกษา

พระพรหมวัชรสุทธาจารย์	เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระราชติลก, ดร.	ประธานกรรมการบริหารการศึกษา
พระราชวินัยวัชรเมธี, ดร.	เจ้าคณะแขวงบางพลัด
พระมหาพรภวิทย์ จิรวิโช	อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระราชวชิรญาณเมธี, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูศรีวิธานสุนทร, ผศ.ดร.	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาพรชัย สิริวิโร, ผศ.ดร.	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เนตร หงษ์ไกรเลิศ	มหาวิทยาลัยสยาม
พล.ร.ต.ดร.นพดล บงกชกาญจน์	อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ฝศษ.รร.นร.
ดร.วิลาสินี วัฒนมงคล	ผู้พิพากษาสมทบ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสงคราม

บรรณาธิการวารสาร

พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร.

กองบรรณาธิการวารสาร

พระบุญฤทธิ์ อภิภูณโณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ธเนศ เกษศิลป์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สุณี เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
พ.ต.ท.หญิง ดร.ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
นายครรชิต มีซ่อง	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฝ่ายจัดรูปเล่ม/สมาชิกวารสาร

ดร.สมเจต หลวงกัน	นายอริย์ชัย เลิศอมรไชยกิจ
นายสุขชาน มักสัน	นางสาวพรทิพย์ พุทธิกิตติวงศ์

พิมพ์ที่

จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมลล์ g_class@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

การจัดทำวารสารวิจัยธรรมศึกษา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ในครั้งนี้ ยังคงเป็นการพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามประกาศเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 (พ.ศ. 2568–2572) ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยเฉพาะประเด็นสำคัญด้านมาตรฐานสากล เช่น การปรับปรุงเลขประจำวารสารมาตรฐานสากล (ISSN) ให้สอดคล้องกับชื่อภาษาอังกฤษของวารสาร เพื่อยกระดับคุณภาพและความเป็นสากลในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับเป็นอีกก้าวที่สำคัญของศูนย์วิจัยธรรมศึกษาในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือเชิงวิชาการให้มั่นคงยิ่งขึ้น

สำหรับเนื้อหาบทความในวารสารฉบับนี้ยังคงอุดมด้วยองค์ความรู้ที่มีคุณค่า โดยเป็นผลงานที่ส่งมาจากนักวิชาการหลายสถาบันมากกว่า 3 หน่วยงาน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทุกบทความได้ผ่านกระบวนการประเมินคุณภาพ (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน จากสถาบันที่หลากหลาย เพื่อรับรองความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และคุณภาพขององค์ความรู้ก่อนเผยแพร่สู่สาธารณะ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของวารสารในการรักษามาตรฐานด้านวิจัยให้สอดคล้องกับเกณฑ์ TCI และมาตรฐานสากล

ในนามของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการวารสารวิจัยธรรมศึกษา ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่าน รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดที่ให้ความไว้วางใจส่งผลงานอันทรงคุณค่ามาเผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ การมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นพลังสำคัญที่ช่วยสืบสานและขับเคลื่อนพลังทางวิชาการของสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามให้เจริญงอกงาม และยังเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาศาสนาและสังคมไทย ตลอดจนสังคมโลกอย่างยั่งยืนต่อไป

กองบรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	ค
สารบัญ	ง
การศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทย (Participatory Education and The Provincial Driving Mechanics in Thailand)	1
เอนก สุวรรณบัณฑิต, รวิช ตาแก้ว, ภาสกร อุดลพัฒน์กิจ Development of Teacher Competency Model for Private Applied Universities in Guangdong Province	18
Zhang Lan, Thada Siththada Development of Primary School Teachers Competency Model in Dongguan City	31
Xiaohong Ju, Thada Siththada Innovation Management in Educational Institutions for Supporting Chinese Enterprises in Ji Lin Province	45
Lei Sun, Thada Siththada ศึกษาวิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวสุนทรียศาสตร์ (An Analytical Study of the Phra That Luang Vientiane Pagoda based on Aesthetics)	64
พระอานนท์ กิตติสมปโนน (ไชยสร), กฤตสุขชิน พลเสน School-Enterprise Integration Model for Higher Vocational Colleges in Guangdong Province	73
Hongyan Zhao, Ganratchakan Lertamornsak Effective Teachers Proposed Model of Higher Educational institution in Laibin city	91
Peizhi Tang, Poramatdha Chutimant A Developed Model of Education Quality Assurance System for Applied Universities in Sichuan Province	107
Gang Lin, Suttipong Boonphadung	

Art Education Innovation Management Model in the 21st Century for Applied Universities in Zhejiang Province Jiangwei TU, Thada Sitthithada, Suttipong Boonphadung	122
Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities Chenyang Gong, Thada Siththada	135
Human Resource Management Factors Affecting Job Satisfaction of Teachers in Henan Private Colleges Xiaoyan Zhang, Thada Siththada	147
การพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (DEVELOPMENT OF COMPETENCY ELEMENTS OF ADMINISTRATORS AFFECTED ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) ธารินี กิตติกาญจนโสภณ	165
การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญในการใช้หลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมาย ทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา (The Prioritization Matrix of the Dharma Principles in Problematic Diagnostic Radiology Appointment Situations) เอนก สุวรรณบัณฑิต	179
THE APPLICATION OF MAKER EDUCATION IN THE CULTIVATION OF CHILDREN'S INNOVATION ABILITY IN SHENZHEN CITY Cai Xia, Sutida Howattanakul, Sataporn Pruettikul	196
GLOBAL TRENDS OF INTERCULTURAL COMMUNICATION LEADERSHIP OF ART DESIGN ADMINISTRATORS IN UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG-HONG KONG-MACAO GREATER BAY AREA Hu Beier, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangkul	219
ART SCHOOL HEAD'S COMPETENCY FOR THE UNIVERSITY IN SHENYANG, LIAONINGT PROVINCE Yang Yang, Peerapong Tipanark, Pornthep Mengman	233
BEST PRACTICE OF INSTRUCTIONAL MANAGEMENT IN FINE ARTS COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER SICHUAN PROVINCE Hu Ning, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangkul	241

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 (CAUSAL RELATIONSHIP OF FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN KANCHANADIS DISTRICT UNDER SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) ธารินี กิตติกาญจนโสภณ	254
การเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา โครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล (Learning life skills and brain competence of educational personnel, Dhamma practice project in the land of Buddha, Thailand, India and Nepal) ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวิโส เสนธรรณารณ), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, โอฬาร กาญจนากาศ, วรชัย วิญญูประโคตร	268
การประยุกต์โยนิโสมนสิการในการเสฟสื่อออนไลน์เพื่อแก้วิกฤตศรัทธาในพระพุทธศาสนา (The Application of Yoniso-Manasikara to Online Media Perception to Address Faith Crises of Buddhism in Thailand) พระสุทิววิริเมธี, ชญานุช เทพเสนา	285
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 (THE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY ACCORDING TO THE OPINIONS OF TEACHERS UNDER THE KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) กนกกรรณต์ กระจ่างพ่ายัพ, ประชุม ปิ่นสกุล	300
แนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก (THE ACADEMIC ADMINISTRATION GUIDELINES IN THE 21 ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOM SAK MUNICIPALITY OFFICE) จิรภา บุญสุด, ประชุม ปิ่นสกุล	311

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียน ในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย (THE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHER AND STUDENT SATISFACTION IN THAKHAOPLUEK SUBDISTRICT MAECHAN DISTRICT CHIANGRAI PROVINCE) หทัยภัทร วงศ์หนัก, มานพ เกตุเมฆ	325
ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 (21ST Century Skills of School Administrators and Personnel Management in Primary Schools under Nakorn Pathom Primary Education Service Area Office 1 สุนันทา ทักษิณธรรม, ชัตติยา ดั่งสำราญ	336
ผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม (The Impact of School Administration in the Thailand 4.0 Era on the Efficiency of Schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office) โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ	348
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกลิตาราม	359
การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกลิตาราม	361

การศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทย Participatory Education and The Provincial Driving Mechanics in Thailand

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbundit

รวิช ตาแก้ว

Ravich Takaew

สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Program of Philosophy and Ethics, Graduate School Suan Sunandha Rajabhat University

ภาสกร อุดุลพัฒนกิจ

Passagorn Adulpattanakit

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Email: anek.suw@mahidol.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 16 กันยายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 20 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 24 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การศึกษาแบบมีส่วนร่วมและกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทยผ่านการวิจัยเชิงเอกสารและวิเคราะห์เนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิจัยด้วยกระบวนการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการ วิธีการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมตัวกัน เพื่อช่วยเหลือการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา พื้นที่ จังหวัด และระดับชาติ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติการและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนและนโยบายการจัดการศึกษาของพื้นที่และของชาติ โดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ เช่น สมัชชา สภา ภาควิชา เครือข่าย กลุ่ม คณะ เขตพื้นที่การศึกษาเกิดขึ้นเพื่อรองรับแนวคิดนี้ อย่างไรก็ตามเกิดปัญหาในระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแนวทางการแก้ไขผ่านหลัก 5 ร่วมได้แก่ ร่วมคิด ร่วมเรียนรู้ ร่วมกระทำ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบ และเสนอกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดผ่านกลไกจังหวัดจัดการตนเอง เพื่อใช้แนวทางการดำเนินงานภาครัฐเป็นหลัก ร่วมกับงานบริหารเครือข่ายท้องถิ่นและการจัดการทรัพยากร

การศึกษาในพื้นที่ รูปแบบคณะบุคคลที่จะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เสนอแนะ อุดหนุนหรือให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการจัดการศึกษาในจังหวัด ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัดในงานด้านยุทธศาสตร์งานด้านวิชาการ งานด้านการประสานงานและงานด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

คำสำคัญ : การศึกษา, การมีส่วนร่วม, กลไกขับเคลื่อน

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the concept of participatory education and the mechanisms for its implementation at the provincial level. The research employed a qualitative design, utilizing documentary analysis as the primary method. The research findings indicate that participatory education management is a process in which individuals or groups of stakeholders come together to support educational management and learning at institutional, local, provincial, and national levels. This is achieved through promoting, advising, and enhancing the quality of educational provision in areas such as planning, implementation, and monitoring of policies and action plans at both local and national levels. The forms of participatory education vary according to contextual conditions, including assemblies, councils, alliances, networks, groups, and committees, as well as area-based education, which have been established to support this trend. Nevertheless, challenges emerge in operational practice. To address these, the Office of the Education Council has proposed the “Five Collaborative Principles: Thinking, Learning, Acting, Evaluating, and Taking Responsibility Together.” and a provincial-level mechanism of self-managed provinces. This approach emphasizes state-led operations in conjunction with local network management and the coordination of educational resources. It involves a body of stakeholders who promote, support, assist, advise, and collaborate in the management of education at both institutional and provincial levels. The results of this study provide recommendations for applying the provincial participatory learning management model in strategic planning, academic development, coordination, and the management of educational resources.

Keywords : Education, Participation, Driving Mechanics

1. บทนำ

หลักการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าควรประกอบด้วยการเรียนรู้ 4 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันหรือการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be)

แนวทางการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 ลักษณะเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพอย่างมีความสุข (รวิข ตาแก้ว และคณะ, 2562)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักการของยูเนสโกจึงจำเป็นต้องใช้หลักการการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคม ตามสภาพพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่นและภูมิภาค รวมทั้งทุกภาคส่วนในสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาตามความต้องการของประชาชนและชุมชน การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยูเนสโกและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่จึงนับว่าเป็นเรื่องที่ทำทนายกับความสามารถของนักการศึกษาว่าควรออกแบบรูปแบบการจัดการศึกษาอย่างไรให้ตอบสนองต่อสภาพสังคม

รูปแบบการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area based Education) จึงเป็นรูปแบบและทิศทางหนึ่งที่น่าสนใจในการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนและทุกภาคสังคมมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมของตนเองในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง การเปิดโอกาสให้ชุมชนและทุกองค์กรทางสังคม เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคศาสนา ภาควิชาชีพ ภาคสื่อมวลชน และภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงเป็นการบริหารจัดการแบบเครือข่ายการศึกษา หรือเครือข่ายสมัชชาการศึกษา ซึ่งหมายถึงระบบ กลไก กระบวนการและเครื่องมือเพื่อนำสู่การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แบบมีหุ้นส่วน และร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาในแต่ละพื้นที่ จังหวัด และภูมิภาค เรียกแนวคิดนี้ว่า การศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Participation in Education)

เมื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ย่อมมีทัศนะที่แตกต่างหลากหลายในด้านการจัดการศึกษา บางแนวคิดย้อนกลับไปถึงร่องรอยการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมของสังคมตะวันออก โดยเฉพาะในอินเดียและไทยโบราณ ที่มองว่าการศึกษาเป็นระบบถ่ายทอดองค์ความรู้ในครอบครัวและตระกูล การเรียนรู้ที่แท้คือ การฝึกฝนให้เกิดความสามารถในการดำรงชีวิต จึงเป็นรูปแบบของการศึกษาที่เน้นการศึกษาเพื่อใช้งาน ไม่ว่าจะศึกษาอะไร ก็เริ่มด้วยเรียนวิธีทำ แล้วลองทำ จนทำได้ ทำเป็น แล้วเอาไปใช้งาน แหล่งที่ให้การศึกษาคือ ครอบครัว เกิดในตระกูลใด ก็ศึกษาวิชาตามตระกูลนั้น พ่อแม่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดอาชีพและอบรมลูก ๆ แต่ที่ศึกษานอกตระกูลก็มีอยู่บ้าง เช่น วัดและวังที่ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง และสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้ในด้านศิลปวิทยาการต่าง ๆ ที่เคยได้อบรมจากครอบครัวมา (พัฒนกร ปาณทสูตร, 2562) แต่ไม่ว่าจะอย่างไร สารของการศึกษาก็คงอยู่ที่การใช้งานคือ เรียนรู้จนทำได้ทำเป็น แล้วเอาไปใช้ เอาไปประกอบอาชีพ เมื่อจัดการศึกษาแบบสมัยใหม่ ตั้งเป็นโรงเรียน เกิดมีแหล่งกลางสำหรับให้คนไปเล่าเรียนร่วมกัน เกิดระบบหลักสูตรคือ มีการกำหนดว่าควรจะต้องเรียนวิชาอะไรบ้าง กำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์วัดผล กำหนดเกณฑ์การจบการศึกษา กำหนดศักดิ์และสิทธิ์อันเกิดขึ้นจากการจบการศึกษา จึงมีการแบ่งระดับการศึกษาชัดเจนขึ้นเป็นชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา

การศึกษาชั้นประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ เด็กไทยทุกคนต้องเข้าเรียน ผลการศึกษาอยู่ในระดับ “อ่านออกเขียนได้” เหนือชั้นประถมศึกษาขึ้นไปเป็นการศึกษาตามความสมัครใจหรือตามความพร้อม ปัจจุบันกำหนดให้การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาปฐมวัย การศึกษาระดับประถมศึกษาและ

มัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาวิชาพื้นฐาน ไม่มีวิชาเอก มีแต่วิชารวม ทุกคนต้องเรียนทุกวิชาตามหลักสูตรแกนกลาง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจึงเริ่มแยกเป็นสายวิทยาศาสตร์ และสายศิลปศาสตร์ ระดับอุดมศึกษาจึงกำหนดวิชาเอกแน่นอน เริ่มด้วยการแบ่งเป็นคณะตามสายวิชา ภายในคณะก็ยังแบ่งเป็นวิชาเอกตามสาขาวิชาอีกด้วย ระหว่างมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาก็มีระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นการกำหนดวิชาเอกที่เป็นวิชาเพื่อการประกอบอาชีพโดยเฉพาะขึ้น

ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันคือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ โดยกำหนดให้ต้องเรียนวิชาต่าง ๆ แต่เมื่อจบการศึกษาไปแล้ว มักไม่ได้เอาความรู้ในวิชานั้น ๆ ไปใช้งานจริง เพราะก็ต้องไปเรียนรู้หน้างานอีกว่างานนั้นทำงานกันอย่างไร ต้องใช้ความรู้อะไรเพิ่มเติม ก็ไม่มุ่งการอบรมฝึกฝนทักษะในอีกทางหนึ่ง อีกทั้งเมื่อจบการศึกษาแล้วเอาวุฒิการศึกษาไปสมัครงาน ผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการหรือเอกชน ก็มักจะไม่ได้ถามว่าเรียนวิชาอะไรมาบ้าง เรียนได้ดีในวิชาอะไร เพื่อที่จะได้เข้าใจผู้ที่สมัครงานว่ามีความรู้ความสามารถตรงตามงานที่กำหนดหรือไม่ แต่ถามว่าจบระดับชั้นอะไร น้าหนักของการเรียนรู้ที่ว่าเรียนวิชาอะไรก็เพื่อจะเอาวิชานั้นไปใช้งานตามขนบการเรียนในสมัยก่อนจึงจางหายไป

ปัญหาระบบการศึกษาไทยดำรงอยู่เช่นนี้และส่งผลกระทบต่อประเทศชาติในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากผู้เรียนขาดเป้าหมายของการเรียน ในขณะที่สถานศึกษาก็ไม่ได้มุ่งเน้นจะพัฒนาบุคลากร หรืออบรมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอย่างไร ความสามารถแบบไหน มีสมรรถนะอะไรบ้าง เน้นแต่ให้จบการศึกษาและเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไปได้เท่านั้น จุดอ่อนนี้จึงนำไปสู่แนวคิดคนไทย 4.0 ซึ่งต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง รวมถึงมีค่านิยมร่วมและคุณธรรมอันจะสามารถสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้กับประเทศ โดยมุ่งหวังว่าคนไทยจะมีความเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถอยู่ในโลกปัจจุบันได้ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป

การจัดการศึกษาสมัยใหม่มุ่งเป้าผลลัพธ์ของการศึกษาอยู่ที่ผู้เรียนต้องจบการศึกษาและมีงานทำ อันหมายถึงการมีรายได้เลี้ยงดูตนเองได้จึงเกิดแนวทางการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยใช้ความต้องการของผู้เรียนเป็นแกนหลักในการพัฒนาผู้เรียน ออกแบบหลักสูตรเฉพาะขึ้นตามความต้องการของผู้เรียน และใช้การประสานงานเชื่อมโยงเครือข่ายในพื้นที่ ดังนั้น จึงเป็นบริบทสำคัญของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเช่นกัน

ในทางนิติบัญญัติ การจัดทำร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่มีแก้ไขเพิ่มเติมหลายประการ ทั้งในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายของการศึกษา การกำหนดหน้าที่และสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยวางรูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ในหลายมาตรา ตัวอย่างเช่น การวางกลไกและให้เสรีภาพแก่ประชาชนรวมตัวเป็นคณะบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมัชชาการศึกษา สภาการศึกษาจังหวัด หมู่หรือคณะที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น กลุ่มบุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เสนอแนะ อุดหนุนหรือให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการจัด

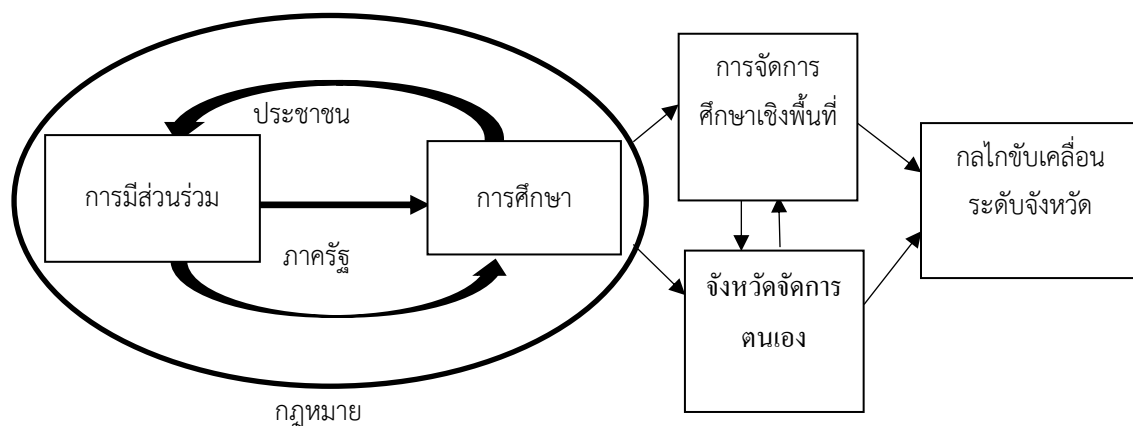
การศึกษาในจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นผู้อำนวยการและจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างประธานกรรมการสถานศึกษาของรัฐทุกแห่งร่วมกับคณะบุคคลต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของพื้นที่หรือในระดับจังหวัด (เอกพล ดวงศรี, 2563) นั่นคือ ทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องต้องกันในแนวทางการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรสาธารณะ ทั้งนี้ ในส่วนแรกที่ตระหนักและถือเป็นวาระในหลาย ๆ พื้นที่ได้แก่ การสร้างพื้นที่สถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึง การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน และสถานศึกษารวมไปถึงชุมชนต้องเป็นพื้นที่ปลอดภัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การศึกษาแบบมีส่วนร่วมและกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทยผ่านการวิจัยเชิงเอกสารและวิเคราะห์เนื้อหา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย การทำความเข้าใจกระบวนการทัศน์ทางความคิดที่มีต่อการศึกษาและการมีส่วนร่วม และการตีความใหม่ นำไปสู่การเข้าใจสาระัตถะและคุณค่าของการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้า เรียบเรียงและวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ มุ่งเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และรูปแบบการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อประมวลเป็นกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทย

3. เรียบเรียงเนื้อหาเพื่อให้ได้ผลการสังเคราะห์การศึกษาแบบมีส่วนร่วมและกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทย

5. การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยนี้จะทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปรัชญาการศึกษาและการออกแบบระบบ การศึกษาแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดจังหวัดจัดการตนเอง ดังนี้

1. ปรัชญาการศึกษาและการออกแบบระบบการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

การศึกษาแบบมีส่วนร่วมหรือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีพื้นฐานมาจากปรัชญาการศึกษาแนวพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมสร้างสังคมที่ดีขึ้น (เอนก สุวรรณบัณฑิต, 2564) ซึ่งแนวคิดนี้ถือเป็นปรัชญาประยุกต์ (applied philosophy) ที่ผสมผสานแนวคิดจากหลายสำนัก ได้แก่

1. ปรัชญาปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ตามแนวคิดของ John Dewey การเรียนรู้เกิดจากการลงมือทำ ผู้เรียนมีส่วนร่วมผ่านประสบการณ์จริงและกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึก

2. ปรัชญาสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ตามแนวคิดของ Jean Piaget และ Lev Vygotsky การเรียนรู้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการสำรวจ สนทนา และทำงานร่วมกัน

3. ปรัชญามนุษยนิยม (Humanism) ตามแนวคิดของ Carl Rogers และ Abraham Maslow เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนเสรีภาพทางความคิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาเต็มศักยภาพ

เมื่อประยุกต์สู่การปฏิบัติ แนวทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงมุ่งให้ผู้เรียนร่วมกำหนดเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ เน้นการลงมือทำและการทำงานร่วมกับชุมชน และพัฒนาระบบการเรียนรู้ใหม่ (new design of learning component and systems) ที่บูรณาการการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ชีวิตทั้งในและนอกระบบ (Walcutt & Schatz, 2019) แนวคิดนี้ย้ำว่าการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคม จึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ร่วมพัฒนาชุมชน และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ

2. จังหวัดจัดการตนเอง

ทิศทางการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยมีจุดเริ่มจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งผลักดันแนวคิดการกระจายอำนาจ เพื่อให้รัฐบาลท้องถิ่นมีอำนาจจัดการตนเองมากขึ้น ทั้งด้านการวางแผน การงบประมาณ และการให้บริการสาธารณะ โดยพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ได้เสริมความเข้มแข็งของการปฏิรูปดังกล่าว และเปิดทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากขึ้น

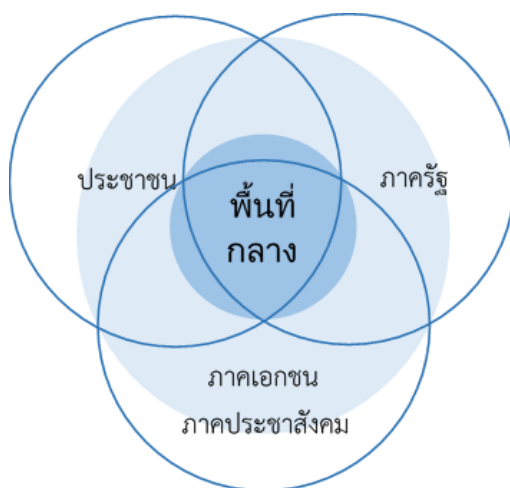
ศุภชัย คล่องขยัน และคณะ (2567) ชี้ว่า การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญของการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะในด้านการให้บริการและการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ แนวคิด “จังหวัดจัดการตนเอง” จึงเป็นแนวทางสำคัญที่มอบอำนาจให้จังหวัดสามารถบริหาร การคลัง และออกกฎหมายเฉพาะเพื่อจัดการเรื่องสำคัญ เช่น การศึกษา สาธารณสุข และโครงสร้างพื้นฐาน

การปฏิรูปดังกล่าวมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เชื่อมโยงหน่วยงานท้องถิ่นกับชุมชน และสร้างระบบบริหารที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น โดยมีเป้าหมายให้จังหวัดมีโครงสร้างการบริหารที่คล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของระบบราชการ และสามารถจัดการความรับผิดชอบที่ถ่ายโอนจากส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์ระบุคำจำกัดความ กระบวนการ และโครงสร้างกลไกระดับจังหวัด ประกอบด้วย หลักการ 6 ประการ ปัญหา 8 ประเด็น หลัก 5 ร่วม และคณะทำงาน 5 ด้านภายใต้บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดเชิงผู้อำนวยการความสะอาด ทั้งนี้ ในภาพรวมของประเทศไทย องค์กรด้านการศึกษามากแห่งได้ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ที่ดำเนินโครงการพัฒนาครูและเด็กนอกระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษาได้กลับมาเรียนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมทักษะแห่งอนาคตของเด็กไทย

ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิด เครือข่ายการขับเคลื่อนทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่มีพื้นที่ส่วนกลางสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทุกฝ่ายสามารถสนทนา ถกเถียง และแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงวิชาการโดยไม่เกิดความขัดแย้ง มองความแตกต่างเป็นคุณค่าและพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลหรือองค์กร บุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมขับเคลื่อนเครือข่ายเห็นพ้องกันว่า การมีส่วนร่วมต้องมาพร้อมกับ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและภาระงานของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จในระยะยาว ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ผลักดันและสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมาตั้งแต่ปีพ.ศ.2562 และได้เผยแพร่แนวทางการขับเคลื่อนและกลไกการขับเคลื่อนซึ่งสามารถอธิบายได้โดยสังเขป ดังนี้



ภาพ 1 การสร้างพื้นที่กลางเพื่อการสร้างเครือข่ายที่ดีในพื้นที่
ที่มา: รวิช ตาแก้ว และคณะ, 2562

1. ความหมายของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการ วิธีการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมตัวกัน เพื่อช่วยเหลือการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา พื้นที่ จังหวัด และระดับชาติ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติการและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนและนโยบายการจัดการศึกษาของพื้นที่และของชาติ โดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ เช่น สมัชชา สภา ภาควิชา เครือข่าย กลุ่ม คณะ ฯลฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565 หน้า 5)

2. หลักการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บรรลุเป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ 6 ประการ (รวิช ตาแก้ว และคณะ, 2562) ได้แก่

1. การกระจายอำนาจ มอบอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา ให้ประชาชนมีส่วนในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง
2. การบริหารตนเองของสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจและบริหารจัดการภายใต้คณะบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติร่วมกัน
4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ผู้นำทางการศึกษาเน้นบทบาทผู้สนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกมากกว่าการสั่งการ

5. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับปรุงทั้งโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรให้สอดคล้องกัน

6. ความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ ทุกฝ่ายต้องสามารถถูกตรวจสอบได้เพื่อรักษามาตรฐานและความโปร่งใสในการจัดการศึกษา

3. ปัญหาของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมและแนวทางการแก้ไข

ในประเทศไทยโดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งหน่วยงานราชการในระดับพื้นที่เป็นเขตพื้นที่การศึกษา (Area Based Education) เพื่อรองรับแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ อย่างไรก็ตามเกิดปัญหาในระดับปฏิบัติการ (วิชิตา แก้ว และคณะ, 2562) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการจัดการพื้นที่การศึกษา

ประเด็นปัญหา	สาเหตุ / ผลกระทบ	แนวทางแก้ไขที่ควรดำเนิน
1. การกระจายอำนาจไม่สมบูรณ์	การตัดสินใจสำคัญยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้ขาดความยืดหยุ่น	กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดกรอบอำนาจที่ชัดเจนและเพิ่มอิสระให้เขตพื้นที่
2. ความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน	หลายหน่วยงานในพื้นที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ล่าช้า	ปรับโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน
3. ความไม่เท่าเทียมของทรัพยากร	เขตที่มีความพร้อมได้เปรียบ เขตห่างไกลขาดงบและบุคลากร	จัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ขาดแคลน
4. การขาดแคลนครูคุณภาพ	ครูมีภาระงานมาก ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	สร้างระบบพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPD) และจูงใจบุคลากรให้ทำงานในพื้นที่ห่างไกล
5. การมีส่วนร่วมจากชุมชนยังน้อย	ขาดการสื่อสารและความเข้าใจในบทบาทของชุมชน	สร้างเวทีสื่อสารสาธารณะและอบรมชุมชนให้เข้าใจบทบาทตนเอง
6. ระบบประเมินและติดตามผลไม่เป็นระบบ	ขาดมาตรฐานชัดเจน ทำให้ไม่เห็นผลจริง	พัฒนากลไกการประเมินเชิงคุณภาพและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
7. ความแตกต่างของบริบทท้องถิ่น	นโยบายเดียวกันไม่เหมาะกับทุกพื้นที่	ส่งเสริมให้เขตพื้นที่ออกแบบหลักสูตรท้องถิ่นที่ตอบโจทย์ชุมชน
8. การเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้ง	ขาดความต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานขาดเสถียรภาพ	สร้างนโยบายระยะยาวที่มั่นคงและมีการติดตามประเมินผลต่อเนื่อง

4. การมีส่วนร่วมด้วยหลัก 5 ร่วม

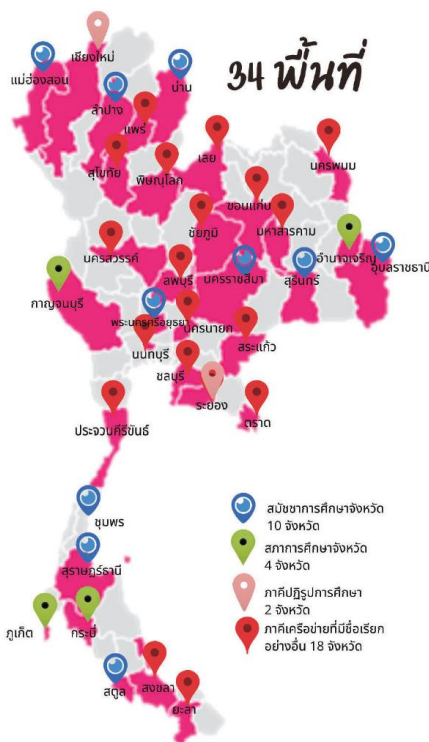
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับนโยบายได้มีการทบทวนหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในปีพ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) และพบว่า การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีมิติขับเคลื่อนผ่านนโยบายและข้อกฎหมาย (เอกพล ดวงศรี, 2563; ศุภชัย คล่องขยัน, 2567) ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 วรรคสอง
2. พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2563)
4. ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ..... (อยู่ระหว่างกระบวนการทางรัฐสภา)

การรวมตัวของภาคประชาชน ภาคประชาสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมัชชาการศึกษาจังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้ ภาศิปฎิรูปการศึกษา เกิดขึ้นกว่า 34 จังหวัด ดังภาพที่ 2 ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาการศึกษาผ่านกระบวนการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) ด้วย “การให้จังหวัดจัดการตนเอง” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยกระดับพัฒนาการเรียนรู้ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2555 โดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เข้าไปสนับสนุน

การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงต่อยอดบนหลักการที่ว่าทุกฝ่ายในชุมชนสามารถร่วมมือกันในการออกแบบและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ ส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชนในระยะยาว ทั้งนี้ หลักการของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่นั้น ได้แก่ “ความเป็นหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วม ร่วมรับรู้ปัญหา ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบ ภายใต้ความเท่าเทียม เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และคนทุกช่วงวัย” เรียกว่า หลัก 5 ร่วม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565 หน้า 7) ได้แก่

ร่วมคิด	วิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ ไตร่ตรองด้วยเหตุผลบนฐานของข้อมูล และองค์ความรู้
ร่วมเรียนรู้	ศึกษา แสวงหาทางเลือก ทางออก นำร่อง ทดลองและถอดบทเรียนเพื่อการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนา
ร่วมกระทำ	หลอมรวม บูรณาการการดำเนินงานและปฏิบัติการภายใต้เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการร่วมระดับทรัพยากร
ร่วมประเมิน	ติดตาม ประเมิน และตรวจสอบอย่างเป็นกัลยาณมิตร
ร่วมรับผิดชอบ	ยอมรับในผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำ



ภาพ 2 การรวมตัวภาคประชาชนด้านการศึกษา

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565ข

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาเป็นการรวมพลังในระดับพื้นที่หรือฐานล่าง ถือเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาสาธารณะและพัฒนาศึกษาร่วมกัน โดยมีแนวคิดในการมีส่วนร่วมบนความร่วมมือที่มีพลัง ซึ่งวางอยู่บนบริบทของพื้นที่และกลไกขับเคลื่อนในระดับต่าง ๆ ซึ่งในการขับเคลื่อนที่สำคัญนั้น พบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ... ที่อยู่ระหว่างกระบวนการทางรัฐสภานั้นได้วางแนวทางการขับเคลื่อนในระดับจังหวัด ซึ่งสามารถพิจารณาไว้เป็นแนวทางเบื้องต้น

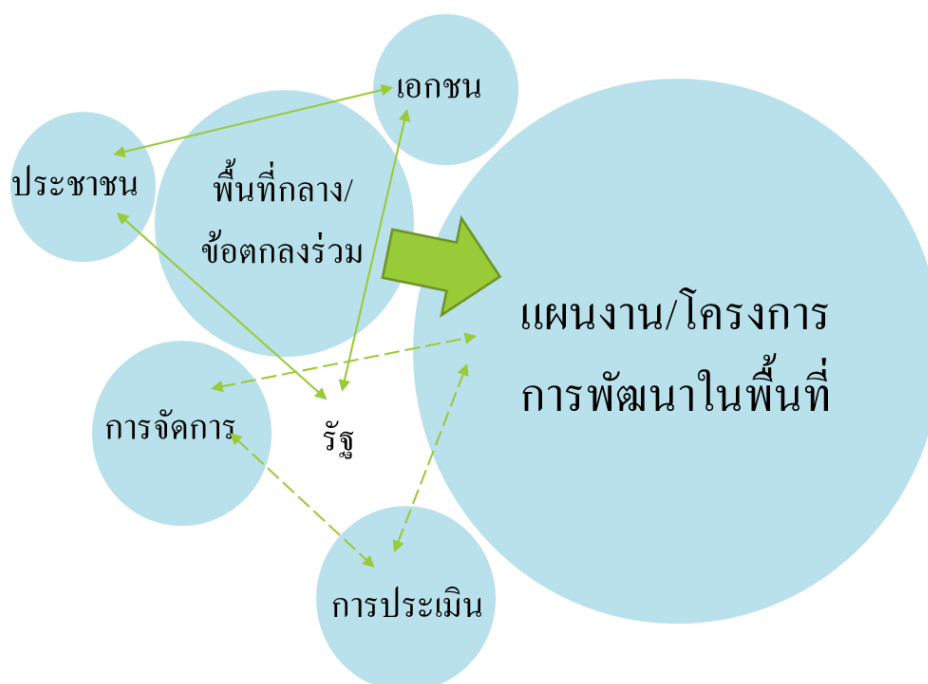
5. กลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัด

ปัจจุบันด้วยระบบจังหวัดจัดการตนเอง ผู้ว่าราชการจังหวัดจะทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาจังหวัด (เอกพล ดวงศรี, 2563) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในระดับจังหวัดของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเชิงพื้นที่โดยมีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดตนเอง ในระบบใหม่นี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาจังหวัดเช่นเดิม แต่ปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกและผู้ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก 8 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาครัฐ เอกชน วิชาการ ศาสนา วิชาชีพ/ประชาสังคม สื่อมวลชน ประชาชน และอื่น ๆ ตามบริบทพื้นที่

แนวคิดการออกแบบเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษาเมืองค์ประกอบหลัก 4 ส่วน คือ

1. การบริหารจัดการร่วมกันเชิงโครงสร้าง
2. องค์กรหลักที่รับผิดชอบโดยตรง
3. องค์กรรองที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา
4. องค์กรสนับสนุนที่ร่วมขับเคลื่อน

ทั้งนี้ ในปีพ.ศ. 2565 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้พัฒนาแนวคิดจากการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมาเป็นการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและมีข้อเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ 5 คณะ เพื่อบริหารและประสานงานในระดับจังหวัด ได้แก่ คณะยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัด คณะวิชาการ คณะการจัดการ คณะประสานงาน และคณะสื่อสารประชาสัมพันธ์ โดยกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในระดับจังหวัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565ก) มี 5 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) รวบรวมบุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องการร่วมพัฒนาการศึกษา 2) ระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยปัญหาและความต้องการของประชาชน 4) ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อยกระดับศักยภาพผู้เรียน และ 5) เสริมพลังและยกย่องบุคคลหรือองค์กรที่มีส่วนร่วม แนวทางใหม่นี้มุ่งให้จังหวัดมีโครงสร้างบริหารการศึกษาที่เปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

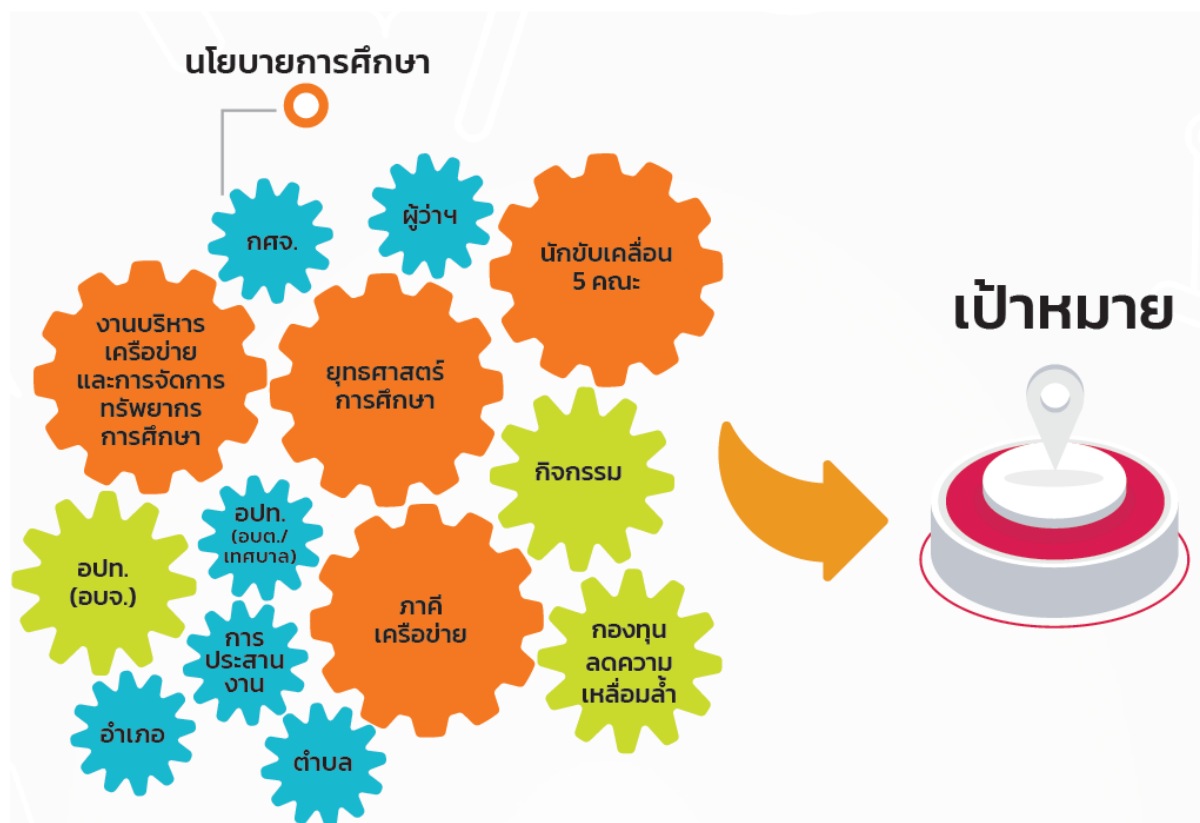


ภาพ 3 การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในพื้นที่

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562

การดำเนินงานให้ผลักดันผ่านองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พิจารณางานบริหารเครือข่าย และการจัดการทรัพยากรการศึกษาในพื้นที่ โดยเสนอแผนงาน งบประมาณและกิจกรรมของเครือข่าย โดยยึดยุทธศาสตร์

การศึกษาของจังหวัดและแต่ละเขตการศึกษาเพื่อกำหนดกิจกรรมระดับพื้นที่ และจำเป็นต้องมีกองทุนลดความเหลื่อมล้ำเป็นโครงสร้างรองรับในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาทุกช่วงวัย ภาคีเครือข่ายเป็นโครงสร้างหลักที่เชื่อมต่อเชิงพื้นที่ โดยประสานงานเขตการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล กองทุนลดความเหลื่อมล้ำ และกิจกรรมเชิงพื้นที่เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่ประสานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565ก หน้า 31)



ภาพ 4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565ก

กลไกเชิงระบบของ การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด ได้กำหนดให้ สภาการศึกษาจังหวัด หรือสมัชชาการศึกษาจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฐานรากสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายการศึกษา เพื่อเปิดพื้นที่ กลางให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาโดยไม่ เกิดการชี้นำความคิด ภาคีเครือข่ายในฐานล่างจึงมีบทบาทในการ สนับสนุนและประสานงานเชิงพื้นที่ โดย เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้กลไก การขับเคลื่อนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นตามบริบทของพื้นที่

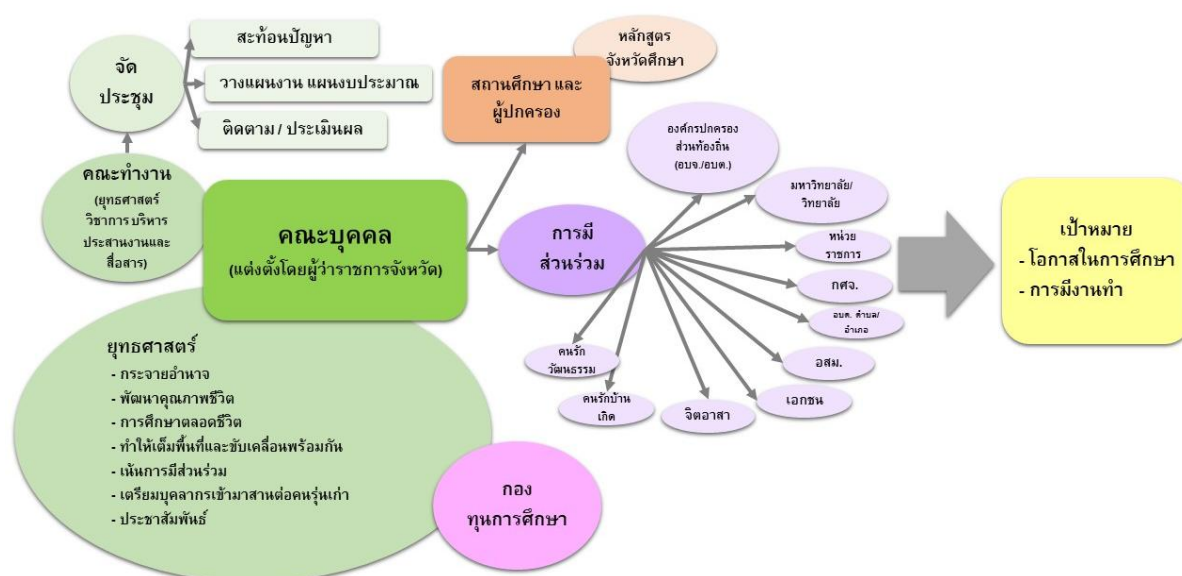
อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในแต่ละจังหวัดยังเผชิญกับ อุปสรรคและความท้าทาย หลายประการ เช่น กฎหมายและนโยบายของรัฐยังไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การประสานงานของภาคส่วนต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง การขาดกองทุนสนับสนุนด้านการศึกษาในพื้นที่ ผู้บริหารระดับจังหวัดมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาด

ความต่อเนื่องของนโยบาย และการพึงพางบประมาณจากรัฐมากเกินไปทำให้ขาดอิสระในการตัดสินใจเชิงพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565 ก หน้า 128) ดังนั้น ในระดับจังหวัดจึงจำเป็นต้องมีนักวิชาการที่มีความรู้ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต ประชาชนควรได้รับการเสริมอำนาจ (empowerment) ให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างทุนทางสังคมผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ในเครือข่ายต่าง ๆ แนวทางนี้จะนำไปสู่การสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งเน้นความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ผู้สอน และประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

7. องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับกลไกขับเคลื่อนระดับจังหวัดของประเทศไทย” ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ดังนี้

การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมและกลไกการขับเคลื่อนในระดับจังหวัด มีขอบข่ายและความเป็นกลไกเชิงโครงสร้างและหน้าที่ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพ 5 การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด

คณะกรรมการด้านการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมซึ่งแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นตัวแทนภาคีเครือข่ายทุกส่วนราชการ ภาคเอกชนและสื่อมวลชนในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ การขับเคลื่อนกลไกการศึกษาแบบมีส่วนร่วมควรมีการวางยุทธศาสตร์และแผนงานที่ชัดเจน ใช้หลักหลอมรวมจากหน่วยงานต่าง ๆ เกิดคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์ วิชาการ บริหาร ประสานงานและสื่อสาร มีการประสานงานและการขอความร่วมมือเชิงระบบ พร้อมทั้งเปิดรับกลุ่มเครือข่ายใหม่ ๆ เข้ามาร่วมอยู่เสมอ ร่วมกับพัฒนา

เนื้อหาหลักสูตรจังหวัดศึกษาเพื่อเป็นแกนในการใช้เพื่อส่งเสริมการรู้จักจังหวัดของตนเองและเสริมการรักบ้านเกิด ควรมีกองทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรการศึกษา และการขับเคลื่อนการศึกษาบรรลุสู่เป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่คนทุกช่วงวัยและเพิ่มการมีงานทำแก่พลเมือง

8. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่วางอยู่บนปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยมนิยมผสมผสานกับปฏิรูปนิยมที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและเท่าเทียม โดยให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคเพื่อพัฒนาตนเองและใช้การศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม กระบวนการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงเน้นให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน จัดการ และแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ในระดับจังหวัดนิยมใช้มิติกลไกขับเคลื่อนผ่านนโยบายและข้อกฎหมาย (เอกพล ดวงศรี, 2563; ศุภชัย คล่องขยัน, 2567) จึงเน้นดำเนินการผ่านกลไกภาครัฐและภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์จังหวัดและข้อกฎหมาย เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรและการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและเพื่อให้มีการเตรียมการที่จะสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.... ที่อยู่ระหว่างกระบวนการรัฐสภา

ทั้งนี้ รัฐควรกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมจากส่วนกลางให้เป็นเอกภาพ พร้อมสนับสนุนงบประมาณและปรับกฎหมายให้ยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างพื้นที่ที่มีความหลากหลาย แนวทางการจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นฐานพัฒนาท้องถิ่น (School-Based Management for Local Development: SBMLD) โดยพัฒนาบุคลากรตามบริบทและความต้องการของชุมชน นักขับเคลื่อนในพื้นที่ควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและประชาชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผ่านการสร้างสรรคการปรับตัว การแสวงหา และความร่วมมือร่วมกัน

9. บทสรุป

การศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชนในระยะยาวตามแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผ่านรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา แต่การดำเนินการประสบกับปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านการกระจายอำนาจที่ไม่สมบูรณ์ ความไม่เท่าเทียมของทรัพยากร ปัญหาการขาดแคลนผู้สอน และความท้าทายในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ปัญหาเหล่านี้ทำให้การจัดการศึกษาในรูปแบบนี้ยังคงมีข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของประชากรในพื้นที่ต่าง ๆ จึงนำไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกการศึกษา/สภาการศึกษาจังหวัด เพื่อให้ทุกฝ่ายในชุมชนสามารถร่วมมือกันในการออกแบบและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ การมีส่วนร่วมนี้เป็นการประสานความรู้จากชุมชนเข้ากับการจัดการศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมระดับจังหวัดตามตัวแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เปิดให้แต่ละพื้นที่มององค์ประกอบเป็นลำดับคือ โครงสร้างหลัก

โครงสร้างรอง และส่วนสนับสนุน นำไปสู่บทบาทและหน้าที่ของแต่ละส่วนที่จะชัดเจนขึ้น ในพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละสถานศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่หากมองตัวแบบให้ชัดเจน และให้แต่ละส่วนดำเนินการที่สอดคล้องกับตัวแบบผ่านพื้นที่กลาง/ข้อตกลงร่วม จะไม่ทำให้หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใด ไม่ว่าจะเป็นภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การมองสมาชิกหรือองค์กรที่จะเกิดขึ้นยังแตกต่างกัน แขนงนำหลายคนทำหลายบทบาท เกิดความเหนื่อยล้าได้ง่าย ควรกระจายงานให้แต่ละคนแสดงบทบาท 1-2 ด้าน ไม่มากเกินไปทำงานมากเกินไปจนล้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ทั้งนี้ การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีฐานคิดปรัชญาในการพัฒนาผ่านปฏิบัติ นิยม สร้างสรรค์นิยมและมนุษยนิยม ทำให้การออกแบบระบบการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติเกิดการดึงศักยภาพของสถานศึกษา ชุมชน ผู้คนมามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ร่วมกับพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรจังหวัดศึกษาเพื่อเป็นแกนในการใช้เพื่อส่งเสริมการรู้จักจังหวัดของตนเองและเสริมการรักบ้านเกิด และมองหาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สังคมต้องการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย

10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด

จังหวัดโดยผู้ว่าราชการจังหวัดควรแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการศึกษาจังหวัดแล้วกำหนดงานสำคัญอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่

1. งานด้านยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องมองอย่างยุทธศาสตร์และต้องสะท้อนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ นโยบายถูกแยกส่วน หาเจ้าภาพไม่เจอ หลายหน่วยงานมองว่าเป็นภารกิจที่ทำอยู่แล้ว พัฒนาอยู่แล้ว เป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง เมื่อจะนำไปปฏิบัติจึงต้องทบทวนและลดรูปเป็นแผนปฏิบัติการที่จะต้องเชื่อมโยงว่าเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ใดและมีผลต่อเป้าหมายของการพัฒนาในส่วนตัว ภาครัฐมักเน้นปัญหาเรื่องของผู้สอน เรื่องของบุคลากร ยังไม่ได้มองว่าผู้เรียนต้องการอะไรจริง ๆ ซึ่งจะต้องเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ อย่างแท้จริง นักจัดการจะต้องพูดคุยกับนักยุทธศาสตร์อยู่เสมอเพื่อที่จะได้ทิศทางในการขับเคลื่อนนโยบาย สนับสนุนในเรื่องกิจกรรมกับเด็ก และกิจกรรมนั้นก็ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และไม่สร้างภาระแก่ฝ่ายต่าง ๆ

2. งานด้านวิชาการ จำเป็นต้องแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ มาช่วยเสริมและมาสะท้อนเพื่อให้ ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางสร้างสรรค์ ไม่ติดในการวิพากษ์หรือประเมินผลอย่างโครงการทั่วไป

3. งานด้านการประสานงาน จะเป็นไปได้ด้วยดีในระดับพื้นที่ ผู้ประสานงานที่เป็นบุคคลสำคัญควรจะเป็นครูที่เป็นคนพื้นที่หรือมีความสนิทสนมกับผู้บริหารหรือนักปกครองในระดับพื้นที่ ทำให้สามารถประสานการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาและชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ต้องพิจารณาผู้สืบทอดกรณีครูเกษียณและต้องมีผู้อำนวยการสถานศึกษาคอยอำนวยความสะดวกในการประสานงานให้อีกชั้นหนึ่ง จะทำให้แนวทางการประสานงานมีความคล่องตัวและง่ายต่อการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

4. งานด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เป็นประเด็นปัญหาในระดับพื้นที่ อันประกอบด้วยงบประมาณในการดูแลรักษา งบประมาณในการจ้างครูอัตราจ้างและบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรอื่น

เช่น ธุรการ นักการภารโรง คนขับรถ เป็นต้น ซึ่งการจัดสรรขึ้นกับต้นสังกัดที่พิจารณาตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษา (แปรผันตามจำนวนนักเรียน) ทำให้เกิดความขาดแคลนในทุกโรงเรียน ส่วนนี้เป็นส่วนที่จะต้องพิจารณาหาแหล่งทุนอื่นมาสนับสนุน ซึ่งต้องผ่านภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

- พัฒนกร ปานทสุตร. (2562). **สะท้อนมุมมองการศึกษาของไทยจากอดีตสู่ปัจจุบัน**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 1035-1046.
- รวิช ตาแก้ว, เอนก สุวรรณบัณฑิต, เมธา หริมเทพาธิป, พรธนิภา หริมเทพาธิป และศิวากร ชุตินิธิ. (2562). **การส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมและสมัชชาการศึกษา (รายงานการศึกษา)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ศุภชัย คล่องขยัน, ทิพย์ภา ธีรจุฑาเพชร, และสัญญา เคนาภูมิ. (2567). **จังหวัดจัดการตนเอง: ทิศทางการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของไทย**. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 2(6), 1-21. สืบค้นจาก <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565ก). **การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้เชิงพื้นที่**. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เค. การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565ข). **รู้จักและเข้าใจการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่**. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เค.การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **สภาการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงพื้นที่ในบริบทประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **รายงานการศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมและสมัชชาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เอกพล ดวงศรี. (2563). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประชาชนตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่**. ศึกษาศาสตรสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(3), 67-81. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/cmujedu/article/view/240554>
- เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2564). **การวิเคราะห์โครงสร้างการศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยวิธีการคลาสสิก: กรณีศึกษา 3 ประเทศ**. มจร พุทธโสธรปริทรรศน์, 1(1), 1-14. สืบค้น จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JMBR_sothorn/article/view/250139
- Walcutt, J. J. & Schatz, S. (Eds.) (2019). **Modernizing Learning: Building the Future Learning Ecosystem**. Washington, DC: Government Publishing Office.

Development of Teacher Competency Model for Private Applied Universities in Guangdong Province

Zhang Lan

Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand;

Dongguan City University, China

Thada Siththada

Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: 1439024768@qq.com

Received : 8 August 2025

Revised : 4 October 2025

Accepted : 7 October 2025

ABSTRACT

Faced with the transformation and development of the new era and the cultivation of applied talents, the teacher competency in private applied universities in Guangdong Province is facing severe tests. The objectives of this research were to 1) study the level of teacher competency for private applied universities in Guangdong Province, 2) study the CFA of teacher competency for private applied universities in Guangdong Province, and 3) propose the development of teacher competency model for private applied universities in Guangdong Province. The sample consisted of 507 administrators and teachers. The research instruments were questionnaires and semi-structured questionnaires of in-depth interviews. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis and the content analysis by educational administration experts. The research results found that the overall level of the competency of teachers was at high levels. The confirmatory factor analysis and the content analysis of in-depth interviews revealed that the teacher competency model for private applied universities consists of 8 important factors: 1) professional knowledge, 2) teaching ability, 3) practical ability, 4) research ability, 5) self-development ability, 6) collaboration and communication ability, 7) professional values, and 8) personal trait. All 8 factors can be applied to develop the competency of teachers in the present and the future sustainably.

Keywords : Competency Model, Teacher competency, Private applied universities

1. Introduction

Guangdong is a strong province in China's economy and a major province in education. The number of private universities and their student population rank among the top in the country, making it one of the most influential and competitive gathering places for private higher education in China. At present, there are 23 private undergraduate universities in Guangdong Province and these universities have all chosen the positioning of applied universities, and improving the quality of applied talent cultivation is the core task of their development.

Faced with the transformation and development of the new era and the cultivation of applied talents, the teacher competency in private applied universities in Guangdong Province is facing severe tests. The construction of applied universities has put forward new and higher requirements for university teachers in teaching, research, social services, and other aspects. The role expectations of leaders in innovation and entrepreneurship education, implementers of smart education, cultivators of digital citizens, creators of original knowledge, and promoters of the transformation of patented technological achievements, which are not included in the traditional teacher view, quietly deepen and expand the main content of the competency of university teachers (Li, 2021).

This study aimed to scientifically and effectively evaluate the level of teacher competency in applied universities in Guangdong Province, to study a teacher competency development model that is in line with the characteristics of private applied universities in Guangdong Province. It used the CFA method to confirm the effectiveness and reliability of the model. Therefore, quantitative data was subsequently generated, providing reference indicators for the construction of the teaching staff and the development of relevant guidelines in universities.

2. Research Objectives

1. To study the level of teacher competency of private applied universities in Guangdong Province.

2. To study the CFA of teacher competency for private applied universities in Guangdong Province.

3. To propose the development of teacher competency model for private applied universities in Guangdong Province.

3. Scope of the Research

1. Population Scope

The population scope of this study included teachers and administrators from 23 private applied universities in Guangdong Province in 2024. This study selected sample from 21 private applied universities. The researchers selected 507 (Comrey & Lee, 1992) teachers and administrators as respondents through stratified sampling. The key informants were selected through purposive sampling, with a total of 9 teachers and administrators in applied universities.

2. Variable Scope

By analyzing the current research status and reviewing relevant literature and documents on the teacher competency model in applied universities, the author summarized and identified the variables of this study: 1) Endogenous variable: teacher competency for private applied universities. 2) Exogenous variables: Professional Knowledge (PK), Teaching Ability (TA), Practical Ability (PA), Research Ability (RA), Self-Development Ability (SDA), Collaboration and Communication Ability (CCA), Professional Values (PV), and Personal Trait (PT).

4. Research Methodology

1. Research Methodology

A qualitative and quantitative study was conducted on teacher competency. This study used questionnaire and in-depth interview to collect data and use CFA for data analysis. This study addresses the description of the indicators of the scale question items using mean, standard deviation, skewness and kurtosis; and the reliability level and correlations of the scale dimensions were measured. The confirmatory factor analysis was used to analyze the validated factor model and second-order factor model of variables PK, TA, PA, RA, SDA, CCA, PV, PT and their independent variables. The structural model was used to describe and analyze the overall model results of the teacher competency model.

2. Research Steps

Firstly, literature review and hypothesis development. The researcher reviewed existing teacher competency models (such as Jiang, 2024; Purwati, E., & Sukirman, D., 2024; Su, 2023; Alan, B., & Güven, M., 2022; Lin, T., Zhou, P., & Wu, J., 2020; Xie, 2019) and identified gaps in private applied universities in Guangdong Province and proposed a preliminary competency framework with key dimensions.

Secondly, questionnaire design and data collection. Based on literature and expert opinions, a Likert scale questionnaire was developed to conduct a survey online and the researcher conduct semi-structured interviews with 9 experts.

Thirdly, CFA validation. The research tested the hypothesized competency structure using AMOS/SPSS and evaluated model fit (e.g., CFI, RMSEA) and refined dimensions for optimal validity.

Lastly, model application and discussion. The researcher analyzed practical implications for teacher recruitment and training, and discussed limitations and future research directions.

3. Data Collection

This study distributed the questionnaire including 120 items to 507 respondents to collect data with the following steps: 1) Distributed questionnaires through "Questionnaire Star" which is a professional online survey platform in China. Respondents answered questions online and submit questionnaires online. 2) Collected data from the sample. 3) Brought the questionnaire to verify its completeness. The questionnaire was then encoded to evaluate the results of the data with a computer program.

This study interviewed 9 experts to collect data with the following steps: 1) Conducted a self-interview. 2) Collected opinions immediately at the end of the interview in each aspect. Each interview lasts for 40 to 60 minutes. 3) When the interview ended, summarized again; when experts had additional comments, recorded again. 4) In each interview, took notes of the interview contents.

4. Data Analysis

The researcher took all the received questionnaires to check the completeness of every questionnaire and bring the obtained data for statistical analysis by using a computer to calculate statistical values with a statistical package. There are steps to operate as follows:

1) Analyzed part 1 of the questionnaire about the status of the respondents by using qualitative variables, namely frequency and percentage, presented in the form of an accompanying table.

2) Analyzed part 2 of the questionnaire. The quality of data was analyzed using descriptive statistics, including skewness, kurtosis, mean and standard deviation of each variable. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient was used to the correlation analysis of the variables.

3) Used CFA for data analysis. Internal consistency reliability of the Likert scale was assessed using Cronbach's α . The suitability of data for factor analysis was evaluated through KMO test and Bartlett's test of sphericity. In CFA, convergent validity was examined by assessing the statistical significance and magnitude of standardized factor loadings. The model fitting indices, such as GFI, AGFI, TLI, CFI, RMR and RMSEA, and the chi-square value, the degree of freedom, and p -value were used to evaluate the construct validity of the overall model to ensure consistency between theoretical models and empirical data.

4) Presented the results of the analysis of teacher competency model by using the conclusions from the questionnaire and the interview analysis by content analysis.

5. Research Results

1. Results of Demographic data of the Respondents

On the demographic frequency analysis of this study, the total number of respondents in this study was 507. The percentage of males was 47.73% and that of females was 52.27%. In terms of age, the smallest number of people were under 25 years old, accounting for only 1.38%, while the largest number of people were between 30-39 years old, accounting for 33.26%. In terms of educational background, the number of people with master's degree is the highest, accounting for 67.65%, followed by doctoral degree accounting for 23.47%. The number of people with 16-20 years of work experience is the highest, accounting for 37.87% and those with more than 20 years of work experience were the least, with 7.69%.

2. Results of descriptive analysis

The quality of data was analyzed using descriptive statistics, including skewness, kurtosis, mean and standard deviation of each variable. The dataset (see Table 1) presents the key distributional characteristics of the eight variables (PK, TA, PA, RA, SDA, CCA, PV, PT). The means of all variables were highly concentrated between 3.677 and 3.891, indicating that the overall data were high, with PT having the highest mean (3.891) and SDA having the lowest mean (3.677). Regarding the degree of dispersion, the standard deviation fluctuated between 0.779 (PT) and 0.950 (SDA), indicating that PT had the most aggregated data, while SDA had the greatest individual variation. Notably, all variables showed significant left-skewed distributions (negative skewness) with all negative skewness coefficients (-0.877 to -1.388), and in particular, the left-hand side of the tail dragging phenomenon was prominent for PT (-1.388), PA (-1.296), and RA (-1.288), suggesting that there were more extremes or a lower limit of the score effect in the low-scoring regions of the data distribution.

Table 1 Descriptive statistics of Variables

Variable	Skewness	Kurtosis	M	S.D.	Interpret
PK	-1.007	-0.696	3.741	0.907	High
TA	-1.226	0.316	3.862	0.902	High
PA	-1.296	0.024	3.844	0.864	High
RA	-1.288	0.008	3.826	0.860	High
SDA	-0.877	-0.931	3.677	0.950	High
CCA	-1.248	-0.077	3.847	0.862	High
PV	-1.178	-0.274	3.796	0.888	High
PT	-1.388	0.442	3.891	0.779	High

3. Results of correlation analysis

In the correlation analysis of the variables, PK, TA, PA, RA, SDA, CCA, PV, PT were correlated between the two, and the results of the correlation analysis showed a significant positive correlation between the different variables two by two.

4. Results of reliability analysis

The internal consistency reliability of the Likert scale in this study is estimated by Cronbach's alpha, the most widely used measure for assessing the research construct and its dimensions. It is usually regarded that the coefficient reaches 0.7, then it has good reliability. In this study, the reliability values of the measurement variables ranged from 0.824 (PGA) to 0.886 (PTK), and the reliability values of the different dimensions were above 0.7, which made the reliability of the questionnaire reasonable.

5. Results of KMO and Bartlett's Test

The KMO value of the measured variable is 0.942, the chi square value is 39378.198, the degree of freedom is 7140, and the significance level is below 0.05. The results of KMO Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test of Sphericity in this study indicate that the current dataset is highly suitable for factor analysis. The KMO value of 0.942 exceeds the threshold of 0.9, falling into the "marvelous" category, which suggests that the variables share substantial common variance and the data exhibit strong structural patterns and correlations. Additionally, the highly significant Bartlett's test ($p < 0.001$) and the extremely large chi-square statistic (39,378.198) further confirm that the variables are significantly interrelated, rejecting the null hypothesis of variable independence and satisfying the fundamental assumptions for factor analysis.

6. Results of CFA

6.1 CFA results of PK

PK comprised Professional Theoretical Knowledge (PTK), Professional Practical Knowledge (PPK) and Information Technology Knowledge (ITK). The factor loading values were 0.965 for PTK, 0.967 for PPK, and 0.982 for ITK. The CMIN/DF value of the model was 1.215, with a chi-square value of 105.678, and degrees of freedom of 87, $p > 0.05$. The rest of the fitness metrics, GFI=0.973; AGFI=0.963; TLI=0.995; CFI=0.996; RMR=0.028; RMSEA=0.021; all the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher (see Figure 1).

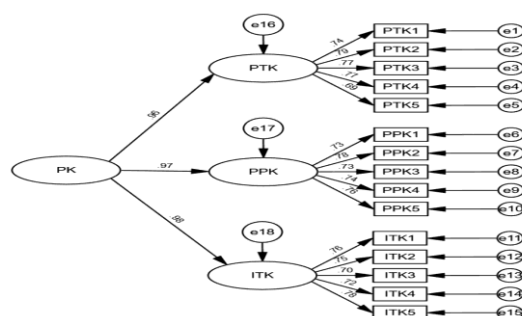


Figure 1 CFA results of PK

6.2 CFA results of TA

TA comprised Classroom Teaching Ability (CTA), Practical Teaching Ability (PTA), and Teaching Evaluation and Feedback Ability (TEF). The factor loading values were 0.977 for CTA, 0.972 for PTA, and 0.978 for TEF. The CMIN/DF value of the model was 1.074, the chi-square value was 93.439, and the degree of freedom was 87, $p > 0.05$. The rest of the fitness metrics, GFI=0.976; AGFI=0.968; TLI=0.998; CFI=0.999; RMR=0.026; RMSEA=0.012; all the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher (see Figure 2).

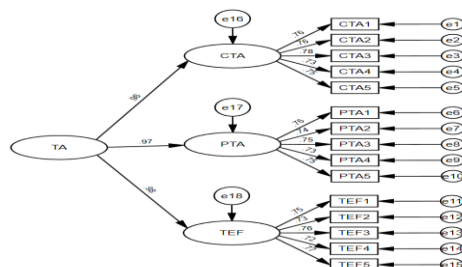


Figure 2 CFA results of TA

6.3 CFA results of PA

PA comprised Practical Guidance Ability (PGA), Social Service Ability (SSA) and Industry-University-Research Cooperation Ability (IUC). The factor loading values were 0.968 for PGA,

0.981 for SSA, and 0.950 for IUC. The CMIN/DF value of the model was 1.324, the chi-square value was 115.151, and the degree of freedom was 87, $p > 0.05$, and the rest of the fitness metrics, GFI=0.971; AGFI=0.961; TLI=0.992; CFI=0.993; RMR=0.028; RMSEA=0.025; all the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher (see Figure 3).



Figure 3 CFA results of PA

6.4 CFA results of RA

RA comprised Scientific Research Ability (SRA), Technological Innovation Ability (TIA) and Technological Achievement Transformation Ability (TAT). The factor loading values were 0.985 for SRA, 0.973 for TAT, and 0.978 for TIA. the CMIN/DF value of the model was 1.142, the chi-square value was 99.345, the degree of freedom was 87, $p > 0.05$, and the rest of the fitness indexes, GFI=0.974; AGFI=0.964; TLI=0.996; CFI=0.997; RMR=0.026; RMSEA=0.017; all the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale well and the model fit is high (see Figure 4).



Figure 4 CFA results of RA

6.5 CFA results of SDA

SDA comprised Learning Ability (LA), Innovation Ability (IA), and Reflection Ability (REA). The factor loading values were 0.915 for LA, 0.964 for IA, and 0.908 for REA. The CMIN/DF value of the model was 1.668, the chi-square value was 145.155, the degree of freedom was 87, $p > 0.05$, and the rest of the fitness metrics, GFI=0.963; AGFI=0.949; TLI=0.985; CFI=0.987; RMR=0.038; RMSEA=0.036; all the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher (see Figure 5).

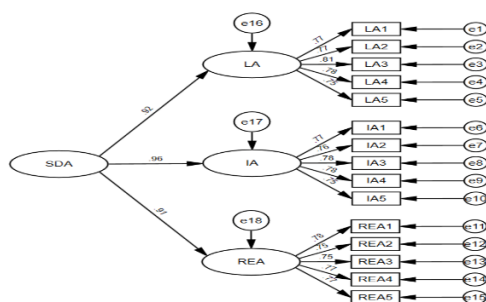


Figure5 CFA results of SDA

6.6 CFA results of CCA

CCA comprised Communication Ability (CA), Teamwork Ability (TTA) and Language Expression Ability (LEA). The factor loading value of CA was 0.976, that of TTA was 0.947, that of LEA was 0.978. The CMIN/DF value of the model was 1.264, the chi-square value was 109.930, and the degree of freedom was 87, $p > 0.05$, and the rest of the fitness indicators, GFI= 0.972; AGFI= 0.961; TLI= 0.993; CFI= 0.995; RMR= 0.028; RMSEA= 0.023; all fit indicators reached the level of the model. All the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher (see Figure 6).

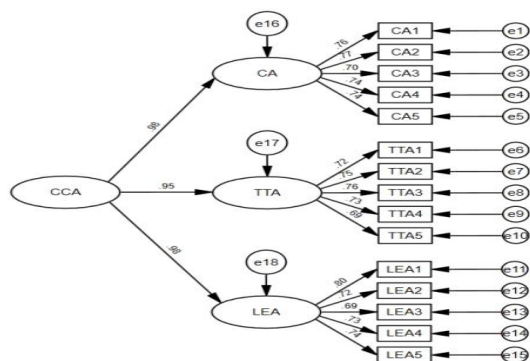


Figure6 CFA results of CCA

6.7 CFA results of PV

PV comprised Professional Ethics (PE), Professional Identity (PI) and Student-Centered (SC). The factor loading value of PE is 0.956, the factor loading value of PI is 0.901, and the factor loading value of SC is 0.907. The CMIN/DF value of the model is 1.145, the chi-square value is 99.647, the degree of freedom is 87, $p > 0.05$, and the rest of the fitness indexes, GFI= 0.974; AGFI= 0.964; TLI= 0.996; CFI= 0.997; RMR= 0.030; RMSEA= 0.017; all the fitness indicators meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher (see Figure 7).

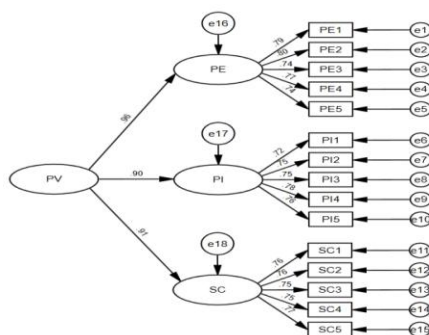


Figure7 CFA results of PV

6.8 CFA results of PT

PT comprised Sense of Responsibility (SOR), Personality Charm (PC) and Achievement Motivation (AM). The factor loading value of SOR is 0.922, PC is 0.934, and AM is 0.942. The CMIN/DF value of the model is 1.310, the chi-square value is 113.949, the degree of freedom is 87, $p > 0.05$, and the rest of the fitness metrics, GFI=0.972; AGFI=0.961; TLI=0.991; CFI=0.993; RMR=0.027; RMSEA=0.025; all the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale well and the model fit is high (see Figure 8).

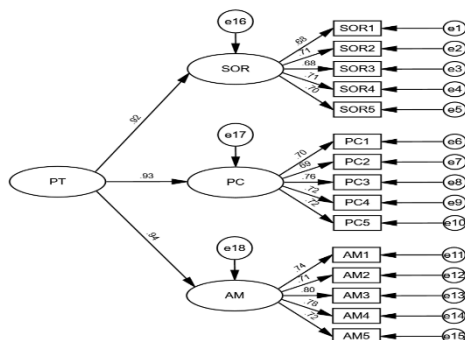


Figure8 CFA results of PT

6.9 Final factor model

The final factor model (see Figure 9) demonstrated excellent fit to the data, supporting the hypothesized structure of the teacher competency model for private applied universities (TCMP). The factor loading value of PK is 0.692, the factor loading value of TA is 0.474, the factor loading value of PA is 0.508, the factor loading value of RA is 0.656, the factor loading value of SDA is 0.533, the factor loading value of CCA is 0.510, the factor loading value of PV is 0.551, the factor loading value of PT is 0.464 (see Table 4). The CMIN/DF value of the model was 1.083, the chi-square value was 264.278, the degree of freedom was 244, $p > 0.05$, and the rest of the fitness indexes GFI= 0.959; AGFI= 0.950; TLI= 0.998; CFI= 0.998; RMR= 0.032; RMSEA=0.013; all the fitness indexes meet the requirements, which indicates that the model matches the scale better, and the model fit is high.

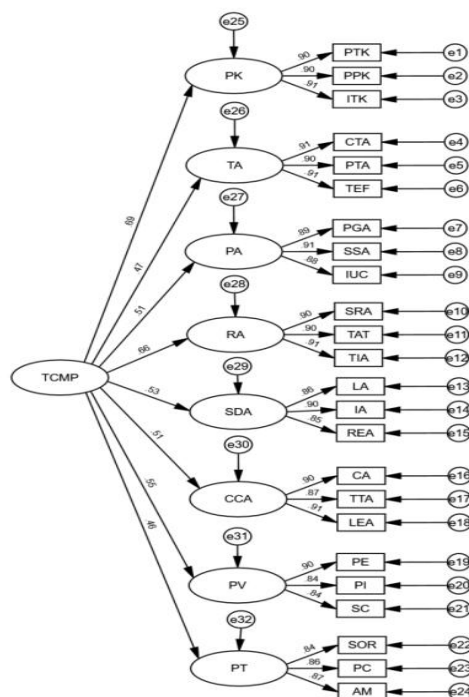


Figure 9 Final factor model

6. Discussion

The testing results confirmed that PK, TA, PA, RA, SDA, CCA, PV and PT all exerted statistically significant positive effects on teacher competency. Non- standardized path coefficients (Estimate) ranged from 0.464 (PT) to 0.692 (PK), with all p -values $< .05$, indicating robust empirical support for the hypothesized relationships.

Analysis results of basic statistics of variables in this study show that all observed variables have a normal distribution. All the fitness indexes meet the requirements, indicating that the model matches the scale better and the model fit is higher.

In summary, for the teacher competency model for private applied universities in Guangdong Province, this research used confirmatory factor analysis to verify the correctness of the model. According to the simulation results, it has been observed that the model is obtained as per-threshold mentioned. Therefore, this study proposed that the model was established.

Based on content analysis of 9 interviewees' in-depth interview, the researchers summarized and finally concluded that the statistical analysis data of the 9 interviewees were consistent with the development of the teacher competency for private applied universities in Guangdong Province verified in this paper, and were in line with the conceptual framework of this study.

7. Recommendations

1. Recommendations for the application of research results

The teacher competency model can be applied to optimize the recruitment and selection mechanism for teachers. Based on the characteristics of applied universities, a diversified evaluation system centered on the teacher competency model can be established to avoid excessive reliance on academic qualifications or the number of papers. The reconstruction of the teacher training and development system requires breaking through traditional training models, and establishing a hierarchical and classified training mechanism that matches the competency model. The reform of performance evaluation and incentive mechanisms is a key guarantee for ensuring the effectiveness of the competency model. A multidimensional evaluation system should be established to significantly increase the weight of dimensions such as practical teaching achievements and social service contributions based on traditional indicators. Traditional assessments often become superficial and difficult to truly reflect the development status of teachers' abilities. Therefore, a teacher competency development file based on big data should be constructed to form a three-dimensional competency assessment map.

2. Recommendations for future research

The current research has not yet established a differentiated weight system for model dimensions, which makes it difficult to reflect the relative importance of various competency elements. Future research can integrate qualitative and quantitative methods and develop empirical weight systems and quantitative evaluation tools. The existing research has not yet delved into the interaction between various competencies. In the future, advanced statistical methods such as structural equation modeling (SEM) or social network analysis (SNA) can be used to systematically analyze the synergistic or inhibitory effects between competency dimensions. To further enhance the scientificity and universality of the teacher competency model, future research can expand the sample coverage, break through the limitations of existing regions, and provide differentiated reference for the development policies of applied university teachers in different regions. In addition, future research can investigate the causal relationship between competency models and the effectiveness of teacher professional development, as well as the differential characteristics of different types of teachers in the construction of competency models.

Bibliography

- Alan, B., & Güven, M. (2022). **Determining generic teacher competencies: A measurable and observable teacher competency framework.** *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(2) , 308- 331.
<https://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.2.472>.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis (2nd ed.).** Erlbaum.
- Jiang, Q. (2024). Research on strategies for improving teacher's competency in XY Private College under the background of transformation. [Master's thesis, University of Electronic Science and Technology]. CNKI.
- 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>.
- Li, H. (2021). **Research on University Teachers' Competency from the Perspective of Knowledge Management.** [Doctoral dissertation, Shenyang Normal University]. CNKI.
- Lin, T., Zhou, P., & Wu, J. (2020). **Research on the construction of competency model for teachers in Applied undergraduate universities.** *Journal of Jinling Institute of Technology (Social Science)*, 34(4), 77-82. 10.16515/i.cnki.32-1745/c.2020.04.014.
- Purwati, E., & Sukirman, D. (2024). **Teacher competence development in Kurikulum Merdeka implementation: A literature study.** *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 41-54.
<https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.62277>.
- Su, L. (2023). **Exploration on the competency model for young teachers in applied undergraduate universities.** *Education and Teaching Forum*, 21, 49-52.
- Xie, J. (2019). **Research on the construction of "Dual-Qualified" teacher team in newly built applied undergraduate universities: Taking S Province's "Transformation Pilot" universities as an example.** [Doctoral dissertation, Shanxi Normal University]. CNKI.

Development of Primary School Teachers Competency Model in Dongguan City

Xiaohong Ju

Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand;

Academic Affairs Office, Dongguan City University, China

Thada Siththada

Department of Educational Administration,

Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: 35631152@qq.com

Received : 8 August 2025

Revised : 4 October 2025

Accepted : 6 October 2025

ABSTRACT

In response to the demand for high-quality education development in the new era, constructing a scientific and rational competency model for primary school teachers is a crucial pathway for Dongguan to enhance teacher professionalism, strengthen workforce development, and support the sustained improvement of educational quality. The objectives of this research were to 1) To study the levels of Primary School Teachers Competency in Dongguan City, 2) To study the CFA Primary School Teachers Competency in Dongguan City, and 3) To propose the developing Primary School Teachers Competency model in Dongguan City. The sample consisted of 527 primary school teachers. The research instruments were questionnaires and semi-structured questionnaires of in-depth interviews. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis and the content analysis by educational administration experts. The research results found that the overall level of the competency of teachers was at high levels. The confirmatory factor analysis and the content analysis of in-depth interviews revealed that the teacher competency model for primary school teachers consists of 8 important factors: 1) Sense of Educational Mission, 2) Subject Professional Competence, 3) Classroom

Teaching Ability, 4) Teaching Evaluation Ability, 5) Communication and Collaboration Ability, 6) Practical Innovation Ability, 7) Personal Physical and Mental Traits, 8) Lifelong Learning Ability.

Keywords: Primary School Teachers, Competency model, Confirmatory factor analysis

1. Introduction

Dongguan faces unique challenges in its rapid urbanization process, including uneven distribution of educational resources and increasing student diversity, which necessitate the establishment of a localized teacher competency framework. This study employs a mixed-methods approach through sequential explanatory design to develop and validate a competency model for primary school teachers in Dongguan (DTCM), combining quantitative analysis with qualitative exploration. Innovatively encompassing eight core dimensions—including Sense of Educational Mission (SEM) and Subject Professional Competence (SPC)—the research identifies emerging urban-specific competencies such as technology ethics education and crisis response. Utilizing multi-source data from stratified random sampling ($n=527$) and expert interviews ($n=9$), the model demonstrates excellent psychometric properties ($CFI=0.95$, $RMSEA=0.04$), offering a scientifically rigorous yet contextually adaptive assessment tool for teacher professional development.

The theoretical contributions of this study are threefold: (1) it establishing an integrated framework balancing mission-driven ethos and capability development; (2) it enables evidence-based dimension weighting through standardized factor loadings (0.465–0.913); and (3) it introduces context-specific dimensions like "home-school-community collaborate.

2. Research Objectives

The research objectives are 1) to study the levels of Primary School Teachers Competency in Dongguan City; 2) to study the CFA Primary School Teachers Competency in Dongguan City; and 3) to propose the developing Primary School Teachers Competency model in Dongguan City.

3. Scope of the Research

3.1 Scope of the Variables

The research examines one endogenous variable (primary school teachers' competency) and eight exogenous variables: Sense of Educational Mission (SEM), Subject

Professional Competence (SPC), Classroom Teaching Ability (CTA), Teaching Evaluation Ability (TEA), Communication and Collaboration Ability (CCA), Practical Innovation Ability (PIA), Personal Physical and Mental Traits (PPM), and Lifelong Learning Ability (LLA).

3.2 Scope of the Population

The target population includes full-time primary school teachers across urban/rural and public/private schools in Dongguan. A stratified sample of 527 teachers ensures representation of diverse gender, school types, locations, teaching experiences and Highest education.

4. Literature Review

4.1 Theoretical Evolution of Teacher Competency Frameworks

Teacher competency research has evolved significantly since McClelland's (1973) foundational work, integrating psychological, educational, and organizational perspectives. Contemporary frameworks recognize competency as a multidimensional construct encompassing knowledge, skills, attitudes, and personal attributes (McClelland, 1998). Recent studies have identified core dimensions including subject expertise (Zhou, 2020), pedagogical skills (Hu, 2021), and increasingly, digital literacy (Gudmundsdottir & Hatlevik, 2018) and relational competence (Aspelin & Jonsson, 2019).

4.2 The Teacher Competency-Student Achievement Nexus

The teacher-student development nexus has been extensively examined through mediating factors. Empirical evidence demonstrates that teacher competencies influence student outcomes primarily through instructional quality (Fauth et al., 2019; Blömeke et al., 2022), though measurement inconsistencies persist (Lauermann & ten Hagen, 2021). This highlights the need for classroom-embedded assessment approaches.

4.3 Current Trends of Competency Models for Primary School Teachers

In recent years, research on primary school teachers' competency has demonstrated trends toward both diversification and refinement. First, regarding model construction, scholars have predominantly adopted multidimensional frameworks. Representative examples include Zhou's (2020) four-dimensional model and Hu's (2021) refined five-dimensional structure. Second, research perspectives have become increasingly specialized, encompassing both context-specific investigations (e.g., Ma's [2021] project-based teaching competency study) and differentiated examinations of specific teacher subgroups. Third, methodological approaches have shown a distinct shift toward mixed-methods designs, effectively combining qualitative

techniques with quantitative research, as evidenced by Wei et al.'s (2021) identification of 'creative-operational' characteristics in interdisciplinary teaching competency.

5. Research Methodology

5.1 Research Methodology

This study employs a sequential explanatory mixed-methods approach, integrating quantitative surveys (N= 527 teachers) with qualitative interviews (9 experts) to assess competency levels, validate factor structures, and develop a localized competency model.

5.2 Research Steps

This study was conducted according to the following steps :the preparatory phase involved a systematic literature review to establish the theoretical foundation of primary school teacher competency models, followed by research design finalization and proposal refinement; the implementation phase encompassed instrument development (Teacher Competency Assessment Tool), comprehensive data collection, and statistical model construction with rigorous validation procedures, ensuring a robust transition from conceptual framework to empirically-validated competency model.

5.3 Data Collection

Quantitative data was collected via stratified random sampling using a 120-item Likert-scale questionnaire, ensuring representation across school types, locations, and experience levels. Qualitative data captured practical challenges through semi-structured interviews.

5.4 Data Analysis

Quantitative analysis included CFA (CFI>0.90, RMSEA<0.08) and reliability/validity tests (CR>0.7, AVE>0.5). Qualitative data underwent thematic analysis (CA>0.8), with methodological triangulation enhancing validity. Ethical protocols were followed throughout.

6. Research Results

6.1 Demographic frequency analysis

This study employed stratified random sampling with a total sample size of 527 participants. Gender distribution: 249 males and 278 females. School location: Urban school teachers account for 50.09% and township teachers account for 49.91%. School type: Public school teachers account for 56.36%, while private school teachers account for 43.64%. Teaching experience: <5 years 211, 16-20 years 161, 5-10 years 86, 11-15 years 41, >20 years

28. Educational attainment: Secondary vocational school 3.03%, associate degree 18.83%, bachelor's degree 74.76%, master's or above 3.61%.

6.2 Factor Analysis Suitability Test

This study conducted Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) measure and Bartlett's test of sphericity were performed to examine data adequacy. The KMO value reached 0.940 (exceeding the recommended threshold of 0.90). Bartlett's test yielded $\chi^2 (7140) = 40861.824$ ($p < .001$). These results confirm the data's exceptional suitability for factor analysis.

6.3 Descriptive Statistics

Descriptive analysis shows that, the overall mean score is between 3.679-3.897. These statistical indicators reflect the distribution of scores for different variables (SEM, SPC, CTA, TEA, CCA, PIA, PPM, LLA) in the survey. In terms of mean scores, from highest to lowest, they are LLA, PIA, CTA, TEA, SPC, PPM, SEM, and CCA. With a standard within 1, the internal differences among respondents are not significant, and within a controllable range, the scores are universal.

Table 1 Indicator descriptive analysis

Name	Minimum value	Maximum value	Mean value	Standard deviation	Kurtosis	Skewness	Interpret
SEM	1.467	4.800	3.783	0.850	-0.517	-1.050	Hight
SPC	1.600	4.733	3.803	0.900	-0.330	-1.174	Hight
CTA	1.600	4.733	3.838	0.869	-0.031	-1.278	Hight
TEA	1.533	4.800	3.831	0.857	0.072	-1.310	Hight
CCA	1.533	4.733	3.679	0.955	-0.914	-0.890	Hight
PIA	1.667	4.867	3.853	0.859	-0.034	-1.265	Hight
PPM	1.667	4.733	3.800	0.887	-0.253	-1.188	Hight
LLA	1.733	4.733	3.897	0.771	0.507	-1.404	Hight

6.4 Correlation Analysis

Correlation analysis among SEM, SPC, CTA, TEA, CCA, PIA, PPM, and LLA showed a significant positive correlation ($p < 0.01$), with coefficients ranging from 0.165 to 0.412. This indicates that each dimension maintained both relative independence and systematic correlation.

6.5 Confirmatory Factor Analysis

6.5.1 Second Order Verification Factor of SEM

The second-order model demonstrated good fit indices: factor loadings were 0.93 for Teacher Professional Ethics (TPE), 0.92 for Educational Sentiment and Beliefs (ESB), and 0.97 for Awareness of Cultivating Core Competencies (ACC). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 115.985$, $*p > 0.05$; CMIN/DF = 1.333; GFI = 0.971; AGFI = 0.960; TLI = 0.992; CFI = 0.993; RMR = 0.029; RMSEA = 0.025. All indices met the recommended thresholds, indicating a strong model fit. See Figure 1 for the model diagram.

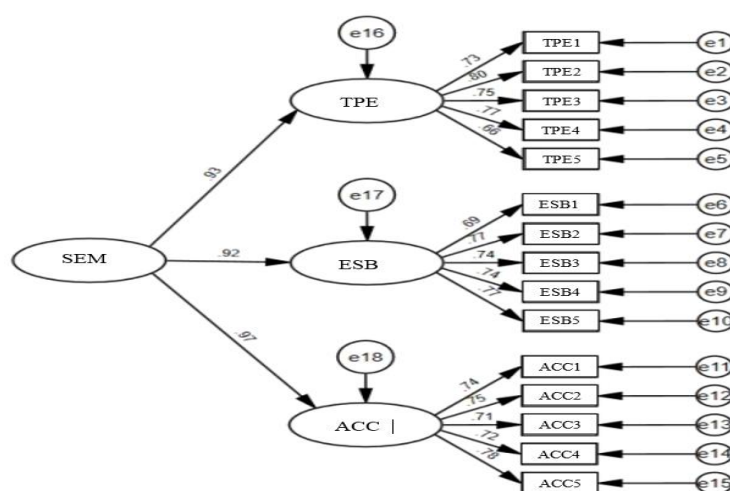


Figure1 Second-order CFA results of Sense of Education Mission (SEM)

6.5.2 Second Order Verification Factor of SPC

The second-order model demonstrated excellent fit indices: factor loadings were 0.98 for Subject Professional Knowledge (SPK), 0.97 for Pedagogical Content Knowledge (PCK), and 0.98 for Knowledge of Pedagogy and Psychology (KPP). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 95.892$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.102; GFI = 0.977; AGFI = 0.968; TLI = 0.998; CFI = 0.999; RMR = 0.025; RMSEA = 0.014. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 2.

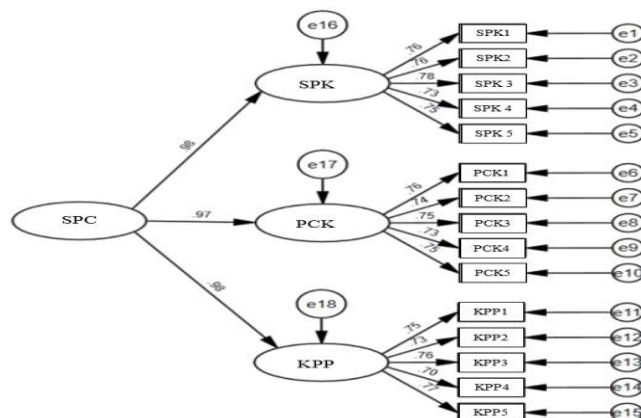


Figure 2 Second-order CFA results of Subject Professional Competence (SPC)

6.5.3 Second Order Verification Factor of CTA

The second-order model demonstrated good fit indices: factor loadings were 0.97 for Instructional Design Skills (IDS), 0.98 for Classroom Management Ability (CMA), and 0.95 for Interdisciplinary Teaching Ability (ITA). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 124.193$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.428; GFI = 0.970; AGFI = 0.959; TLI = 0.990; CFI = 0.992; RMR = 0.028; RMSEA = 0.029. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 3.

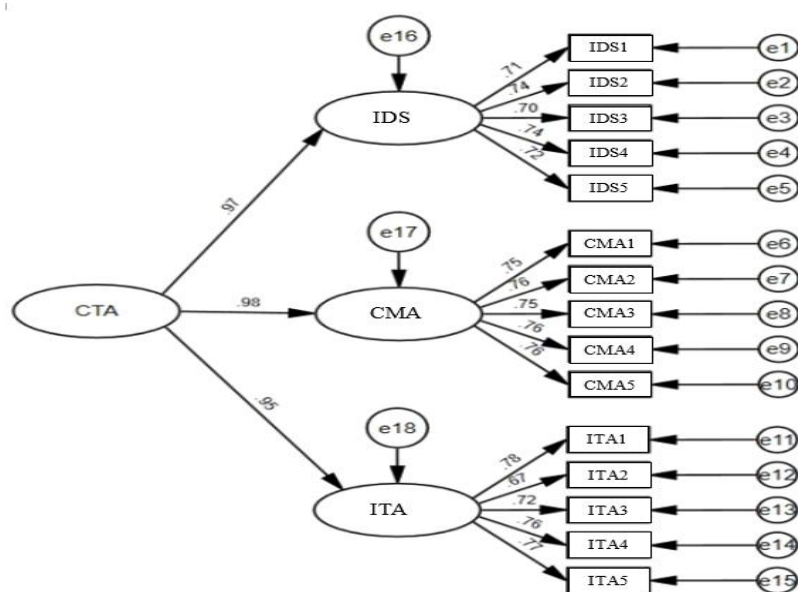


Figure 3 Second-order CFA results of Classroom Teaching Ability (CTA)

6.5.4 Second Order Verification Factor of TEA

The second-order model demonstrated excellent fit indices: factor loadings were 0.98 for Evaluation Tool Design Ability (ETD), 0.98 for Evaluation Feedback and Improvement Ability (EFI), and 0.97 for Awareness of Differentiated Teaching Evaluation (ADT). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 99.739$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.146; GFI = 0.975; AGFI = 0.966; TLI = 0.996; CFI = 0.997; RMR = 0.025; RMSEA = 0.017. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 4.

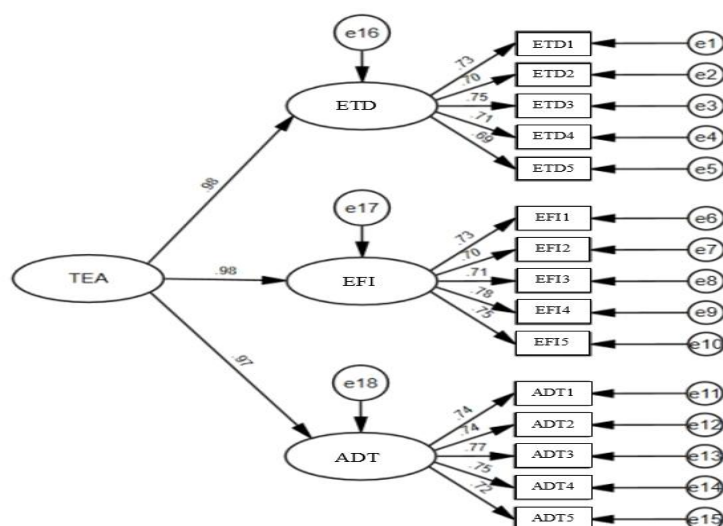


Figure 4 Second-order CFA results of Teaching Evaluation Ability (TEA)

6.5.5 Second Order Verification Factor of CCA

The second-order model demonstrated good fit indices: factor loadings were 0.92 for Teacher-Student Relationship Building (TRB), 0.97 for Home-School Communication Ability (HCA), and 0.91 for Team Collaboration Ability (TCA). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 151.391$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.740; GFI = 0.963; AGFI = 0.949; TLI = 0.984; CFI = 0.987; RMR = 0.037; RMSEA = 0.038. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 5.

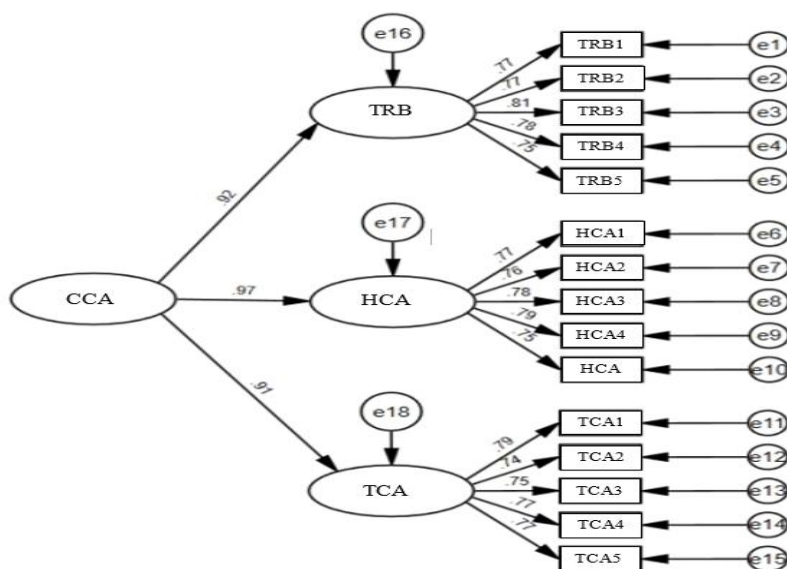


Figure 5 Second-order CFA results of Communication and Collaboration Ability (CCA)

6.5.6 Second Order Verification Factor of PIA

The second-order model demonstrated excellent fit indices: factor loadings were 0.97 for Awareness of Teaching Reform and Innovation (ARI), 0.95 for Teaching Problem-Solving Ability (TPS), and 0.98 for Informatization Teaching Ability (INF). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 122.525$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.408; GFI = 0.970; AGFI = 0.959; TLI = 0.990; CFI = 0.992; RMR = 0.029; RMSEA = 0.028. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 6.

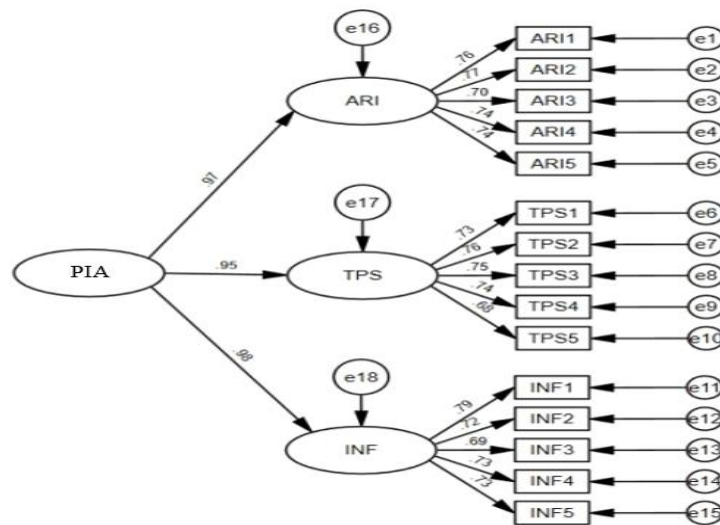


Figure 6 Second-order CFA results of Practical Innovation Ability (PIA)

6.5.7 Second Order Verification Factor of PPM

The second-order model demonstrated excellent fit indices: factor loadings were 0.96 for Emotional Adjustment Ability (EAA), 0.90 for Emotional Support Ability (ESA), and 0.91 for Ability to Resist Adversity (ARA). The model fit statistics were as follows: $\chi^2(87) = 100.905$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.160; GFI = 0.975; AGFI = 0.965; TLI = 0.996; CFI = 0.997; RMR = 0.029; RMSEA = 0.017. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 7.

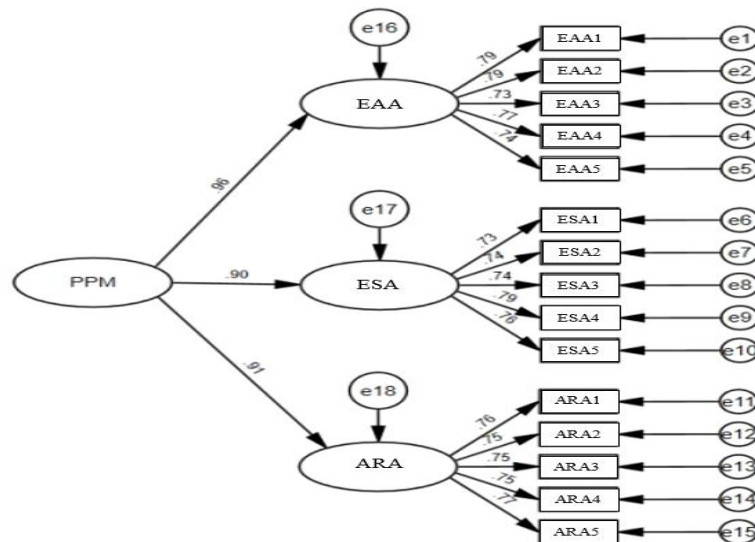


Figure 7 Second-order CFA results of Personal Physical and Mental Traits (PPM)

6.5.8 Second Order Verification Factor of LLA

The second-order model demonstrated good fit indices: factor loadings were 0.92 for Belief in Continuous Learning (BCL), 0.93 for Positive Learning Attitude (PLA), and 0.94 for Improvement Awareness (RIA). The model fit statistics were as follows: $\chi^2 (87) = 117.557$, $p > 0.05$; CMIN/DF = 1.351; GFI = 0.972; AGFI = 0.962; TLI = 0.990; CFI = 0.992; RMR = 0.027; RMSEA = 0.026. All indices exceeded recommended thresholds, indicating outstanding model fit. The model diagram is presented in Figure 8.

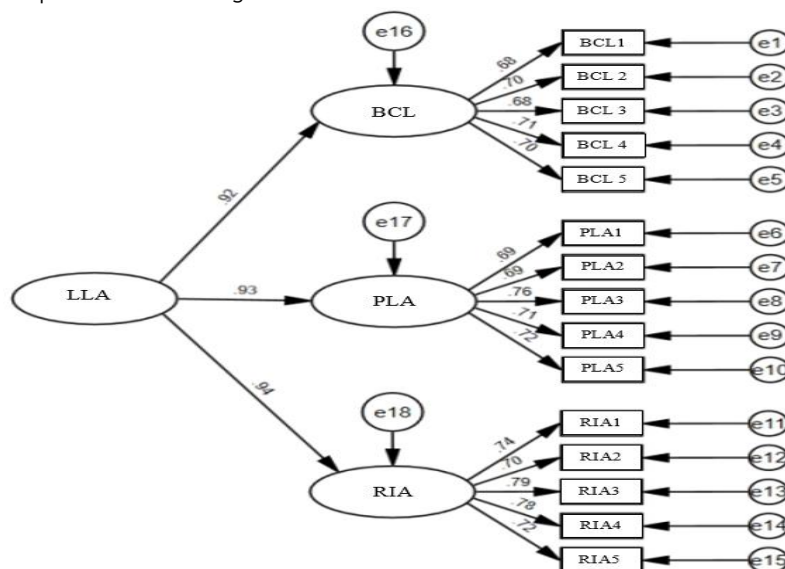


Figure 8 Second-order CFA results of Lifelong Learning Ability (LLA)

6.5.9 Second Order Verification Factor of PPM

In the final second-order factor fitting degree of the model, the factor load value of SEM is 0.704, the factor load value of SPC is 0.487, the factor load value of CTA is 0.519, the factor load value of TEA is 0.658, the factor load value of CCA is 0.522, the factor load value of PIA is 0.501, the factor load value of PPM is 0.545, and the factor load value of LLA is 0.465. The CMIN/DF value of the model is 1.153, the chi square value is 281.323, and the degrees of freedom are 244, $p > 0.05$, Other adaptation indicators GFI=0.958; AGFI=0.948; TLI=0.996; CFI=0.996; RMR=0.032; RMSEA=0.017; All adaptation indicators meet the requirements, indicating that the model matches the scale well and has a high degree of fit. The specific numerical values and model diagrams are shown below:

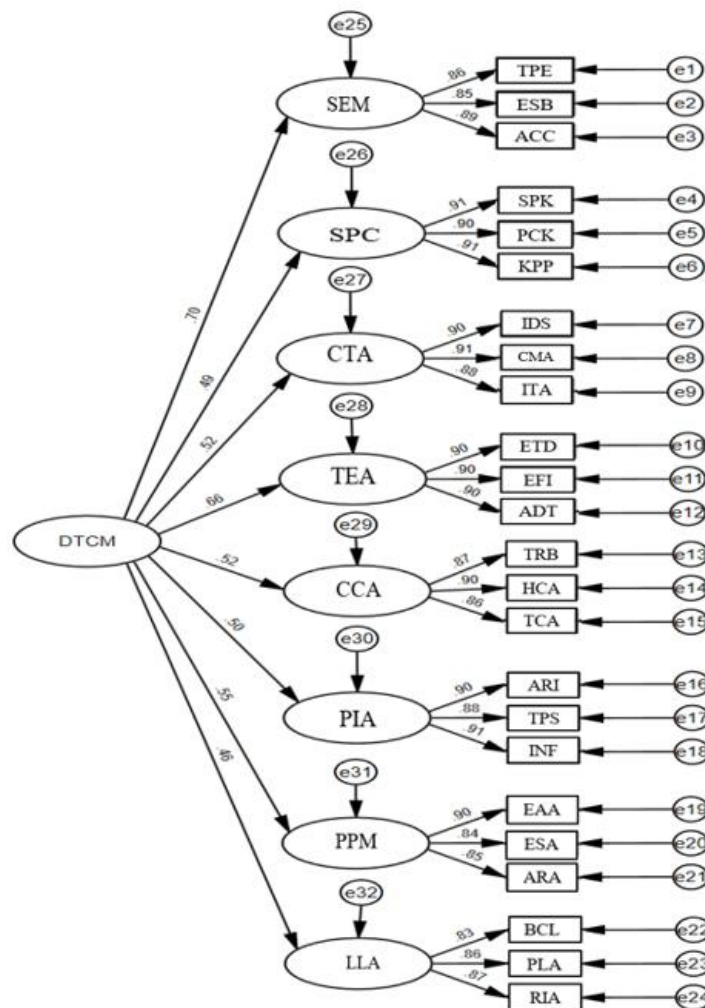


Figure 9 Second-order CFA results of primary school Teachers Competency Model in Dongguan City (DTCM)

6.6 Empirical analysis based on semi-structured interviews

This study employed semi-structured interviews to collect data for constructing a primary school teacher competency model and validating its related variables. Based on a predefined theoretical framework, the researchers designed an interview protocol containing nine core questions covering dimensions such as professional literacy, teaching ability, and occupational traits. Using purposive sampling, nine primary education experts were selected as participants. During implementation, the study maintained systematic data collection through pre-designed structured questions while retaining flexibility for follow-up questions to capture emergent perspectives.

7. Conclusion and Discussion

7.1 Model Validation and Hierarchical Structure

This study developed an eight-dimensional primary school teachers competency model in Dongguan City (DTCM) through confirmatory factor analysis, demonstrating robust psychometric properties (CFI=0.95, RMSEA=0.04) with its three-tier structure (higher-order DTCM → eight first-order latent variables → observed indicators). All standardized factor loadings were statistically significant ($p < 0.001$), with Sense of Educational Mission (SEM, $\beta = 0.704$) emerging as the core dimension, while Lifelong Learning Ability (LLA, $\beta = 0.465$) requires further refinement in measurement tools. The first-order latent variables exhibited excellent loadings (0.833-0.913) on their respective indicators, particularly Subject Professional Competence (SPK=0.912) and Practical Innovation Ability (INF=0.909). This structural validation confirms the theoretical framework while highlighting the dual emphasis on mission-driven ethos and competency development, providing a scientific foundation for teacher assessment.

7.2 Key Patterns in Competency Development

Analysis of 527 teachers revealed: (1) All dimensions scored moderately high (3.679-3.897/5-point scale), with Lifelong Learning Ability (3.897) and Classroom Teaching Ability (3.838) as strengths, while Communication and Collaboration Ability (3.679) required prioritized improvement; (2) Significant negative skewness (-0.89 to -1.40) may reflect self-report bias or genuine competency clustering; (3) The high variability in Collaboration Ability (SD=0.955) contrasted with the stability of Lifelong Learning performance (SD=0.771), suggesting the need for tiered training programs tailored to individual differences. These findings offer empirical support for differentiated teacher development strategies.

7.3 Interconnected Competency Network

Correlation analysis identified SEM as the central node, showing strong associations with all dimensions ($r=0.247-0.412$), particularly Teaching Evaluation Ability (TEA, $r=0.412$). Two distinct clusters emerged: the Teaching Efficacy Cluster (TEA-SPC-CTA) and the Developmental Adaptability Cluster (CCA-LLA-PPM). The weak linkage between Practical Innovation Ability (PIA) and Subject Professional Competence (SPC) ($r=0.210$), along with the limited integration of communication skills with core teaching competencies ($r=0.214-0.259$), indicates the necessity of curriculum restructuring to bridge competency gaps. This networked characteristic provides a novel perspective for systemic teacher training.

7.4 Empirical testing and expansion of the model

This study empirically tested and expanded the competency model of primary school teachers through semi-structured interviews. Research has found that all eight core variables of existing models have been validated in practice, and the observation points of each variable demonstrate strong applicability in different disciplines and teaching contexts. During the interview, experts proposed multiple exploratory observation points, including technology ethics education, local resource development, emotional perception ability, etc.

7.5 Practical Implications and Future Directions

Three evidence-based recommendations are proposed: (1) Develop targeted training for Communication and Collaboration Ability, emphasizing scenario-based simulations for home-school collaboration; (2) Establish mechanisms to integrate innovative practices with subject teaching, such as interdisciplinary teaching-research workshops; (3) Refine multidimensional measurement tools for Lifelong Learning Ability, incorporating indicators of informal learning behaviors. The centrality of SEM underscores the importance of mission-driven teacher development in rapidly urbanizing contexts. Future research should employ longitudinal designs to examine the impact of interventions on competency trajectories and explore the model's applicability in emerging contexts such as smart education.

Bibliography

- Aspelin, J., & Jonsson, A. (2019). **Relational competence in teacher education**. *Teacher Development*, 23(2), 264-283. <https://doi.org/10.1080/13664530.2019.1570323>.
- Chen, Q. W., & Yang, J. (2024). **Construction of a "Gestalt" competency model for general-subject teachers in rural primary schools**. *Basic Education Research*, 17, 25-29+38.

- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). **The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality.** *Teaching and Teacher Education*, 86, 102882. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>.
- Gudmundsdottir, G. B., & Hatlevik, O. E. (2018). **Newly qualified teachers' professional digital competence: Implications for teacher education.** *European Journal of Teacher Education*, 41(2), 214-231. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1416085>.
- Hu, X. X. (2021). **A study on the competency of primary school teachers in the new era (Master's thesis).** Hebei University of Technology.
- Lauermann, F., & ten Hagen, I. (2021). **Do teachers' perceived teaching competence and self-efficacy affect students' academic outcomes? A closer look at student-reported classroom processes and outcomes.** *Educational Psychologist*, 56(4), 265-282. <https://doi.org/10.1080/00461520.2021.1991355>.
- Ma, X. F. (2021). **Construction and empirical research on the competency model of project-based teaching for primary school teachers (Master's thesis, Shaanxi Normal University)** Retrieved from <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202301&filename=1021140130.nh>.
- McClelland, D. C. (1998). **Identifying competencies with behavioral-event interviews.** *Psychological Science*, 9(5), 331-339. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00065>.
- Qobilovna, A. M. (2023). **Program for the Development of Primary School Teachers' Communicative Competence Factors.** *International Journal of Pedagogics*, 3(12), 169-175.
- Wei, X. M., Gu, Q. H., Ren, Y. D., & Han, Y. F. (2021). **Research on the teaching competency of primary school mathematics teachers in the "three regions and three prefectures": An empirical analysis based on a multilevel chain mediation model.** *Research on Ethnic Minority Education*, 5, 114-121. <https://doi.org/10.15946/j.cnki.1001-7178.2021.05.014>.
- Zhou, X. (2020). **A study on the competency model of rural primary school teachers (Master's thesis).** Yangtze University.

Innovation Management in Educational Institutions for Supporting Chinese Enterprises in Ji Lin Province

Lei Sun

Thada Siththada

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: s65584951026@ssru.ac.th

Received : 8 August 2025

Revised : 6 October 2025

Accepted : 7 October 2025

ABSTRACT

This study examines the effect of innovation management in educational institutions to support Chinese enterprises in Ji Lin Province. The quantitative research methodology was used to study a sample of 490 educational institution personnel, including presidents, administrators, and teachers. Data were collected through a questionnaire covering perceived quality, perceived value, perceptual interaction, lecturer image, learner expectations, and self-efficacy with a Likert scale. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to analyze the data. The results revealed that perceived quality (PQ), perceived value (PV), perceptual interaction (PI), lecturer image (LI), learner expectations (LE), and self-efficacy (SE) have a statistically significant impact on innovation management. This study also indicated that learner expectations enhancement and perceived quality are important factors that enable educational institutions to quickly adapt to changes. The research recommendations indicate that administrators should pay more attention to perceived quality development through comprehensive training and the use of information technology to support work to improve innovation management efficiency. The sample of this study only covers educators in Jilin Province, does not include the perspective of enterprises, and is a cross-sectional study, which cannot reveal the long-term causal relationship between variables. Future studies may expand the sample scope and adopt a longitudinal design.

Keywords: Innovation management, Educational Institution, Supporting Chinese Enterprise

1. Introduction

In recent years, the role of educational institutions in supporting regional economic growth has become increasingly important, especially in provinces like Jilin, which is undergoing significant industrial transformation. As Jilin shifts from heavy industries to high-tech sectors, there is a growing need for educational institutions to align their offerings with industry needs, particularly in vocational and technical education. However, research on how innovation management in education can support local enterprises, especially in Jilin, remains underexplored.

Innovation management in education focuses on introducing strategies that enhance educational quality and relevance. While global studies emphasize digitalization and curriculum innovation, research on the integration of education and industry remains limited. In China, educational reforms and the “Double First-Class” initiative focus on university excellence but neglect the specific needs of vocational institutions and their role in supporting local businesses. Furthermore, studies on knowledge management and industry-education collaboration, such as those by Liu and Liang (2020), are mostly generalized and fail to address the unique challenges in regions like Jilin.

This study is significant for several reasons. First, it responds to the urgent need for educational reform in China, particularly in regions like Jilin, where industries are rapidly transforming. Second, it addresses a gap in the literature regarding the intersection of innovation management in education and its direct impact on regional enterprise development. By exploring the link between education and industry in Jilin, the research offers valuable insights into how innovation management can foster a more collaborative relationship between educational institutions and local businesses. Third, the findings from this study could inform policymakers and educational leaders in Jilin and other similar regions about how to align educational outputs with the needs of industry, contributing to economic development and industrial competitiveness.

2. Research Objectives

1) To study the level of Innovation management in educational institution for supporting Chinese enterprise in Ji Lin province. 2) To analyze the components of Innovation management in educational institution for supporting Chinese enterprise in Ji Lin province. 3) To propose “ Innovation management in educational institution for supporting Chinese enterprise in Ji Lin province.

3. Literature review

Innovation Management in Education

Innovation management in education has emerged as a critical area of focus in the broader context of educational reform and economic transformation. Patphol (2020) emphasizes the importance of enhancing teachers' learning management skills to foster creativity and innovation among students. The study developed a training curriculum consisting of three units aimed at equipping teachers with the necessary skills to promote innovative learning environments. This highlights the critical role of teacher training in facilitating innovation in educational settings. The impact of e-learning on innovation management during the Covid-19 pandemic is explored by (Connie et. al., 2021). Their research assesses the effectiveness of e-learning implementation and student responses, revealing that the shift to online education necessitated innovative approaches to learning management. This transition underscores the need for educational institutions to adapt and innovate in response to external challenges. In the realm of higher education, Romanovskyi et. al. (2021) discuss the concept of innovation, focusing on the management of innovations in higher education and science. Their analysis points to the transformative changes within the higher education system driven by academic capitalism, suggesting that innovation management must consider broader economic and social contexts. Kaltenecker et. al. (2021) investigate the relationship between innovation and internationalization in elite business schools. Their quantitative study aims to fill theoretical gaps regarding how these two elements interact, indicating that innovation management strategies in educational institutions may benefit from a global perspective. Azmi et. al. (2021) focus on management innovation in Islamic education, specifically at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Medan Model. Their study examines various aspects of educational management, including planning, implementation, monitoring, and evaluation, to enhance the quality of Islamic education. This research illustrates the necessity of tailored management strategies to improve educational outcomes in specific contexts.

Quan (2021) addresses the innovation of open education management mechanisms under the concept of lifelong education, using the Open University of China (OUC) as a case study. The findings suggest that modern information technology plays a crucial role in reforming educational models and promoting innovative management practices, particularly in open education settings.

The management of educational institutions with inclusive education is the focus of (Vakaliuk et. al., 2021). Their work presents a model based on innovative technologies,

emphasizing the need for effective management strategies that cater to diverse educational needs. This research contributes to the understanding of how innovation can enhance inclusivity in education. Ye et. al. (2021) explore the integration of innovation and entrepreneurship education into professional education, based on empirical analysis from six colleges in Guangzhou. Their findings highlight the challenges and opportunities in merging these educational domains, suggesting that effective management practices are essential for fostering innovation in professional education. Nadtochii (2021) discusses the readiness of educational participants to manage innovative processes in general secondary education. The article advocates for the introduction of pedagogical innovations, emphasizing the importance of preparing teachers and students for a dynamic educational landscape. Finally, Antypas (2021) investigates the role of leadership in promoting innovation within primary education. The study reveals that school leaders play a pivotal role in creating a supportive climate for innovation, which is essential for the successful implementation of new educational practices.

Innovation Management in Vocational Education

Putra et. al. (2020) explore the development of the SA'I learning model, which integrates web applications to improve the teaching skills and efficacy of prospective vocational education teachers. Their study identifies key factors influencing teaching skills and efficacy, emphasizing the importance of innovative learning models in vocational education. The SA'I model not only aims to enhance teaching practices but also seeks to engage students more effectively, thereby improving educational outcomes.

In the context of higher vocational education in China, Ling et. al. (2021) discuss the reform of management systems based on personality standards. This research indicates a shift towards an ability-based education model that has been gradually introduced since the early 1990s. The focus on personality standards suggests a need for personalized approaches in vocational education, which aligns with contemporary trends in innovation management that prioritize student-centered learning.

Cahyani et. al. (2021) further contribute to the discourse by examining learning innovations in mechanical engineering vocational education during the new normal era. Their findings highlight the necessity for adaptive teaching strategies that incorporate diverse content delivery methods, assignment forms, and class management techniques. This study underscores the role of teacher innovation in responding to the challenges posed by changing educational environments, particularly in the wake of global disruptions.

The broader implications of innovation management in vocational education are also reflected in various grant programs aimed at enhancing career and technical education (CTE). For instance, the Elevate Career and Technical Education Innovation Grant (2025) and the Maryland State Department of Education's CTE Innovation Grant (2023) are designed to support innovative practices in vocational education. These initiatives emphasize the importance of funding and resources in fostering innovation within educational institutions.

Vocational education plays a crucial role in bridging the skills gap between academia and industry, especially in regions undergoing economic transformation (Ding, 2022). The concept of innovation management in vocational education has gained traction in recent years, with studies showing that such management practices can significantly enhance the quality of education and its relevance to industry needs (Liu & Liang, 2020). In China, where vocational education is a pivotal element of the education system, innovation in this sector is crucial for fostering a workforce that can meet the challenges of modern industries, particularly in high-tech sectors such as biotechnology, information technology, and advanced manufacturing (Ding, 2018).

In the context of Jilin Province, vocational education institutions are increasingly seen as key partners in the regional economic transformation, providing the skilled labor required to support high-tech industries. While studies on vocational education innovation management are emerging, research that explores how innovation management models can specifically support local enterprises in Jilin, with its unique industrial and economic context, is limited. Most existing studies focus on the national or general context of China, overlooking the regional challenges and opportunities that local educational institutions face in aligning with industry demands.

Industry-Education Collaboration

A critical component of innovation management in education is the collaboration between educational institutions and industry. Nonaka and Takeuchi's (1995) seminal work on knowledge management has shown that fostering strong industry-education collaborations can lead to better knowledge sharing, improved skills development, and more innovative outcomes for both sectors. In China, there has been increasing emphasis on industry-education integration, particularly in vocational education, as part of broader efforts to modernize the workforce and promote technological innovation (Liu & Liang, 2023).

Studies by Zhang & Liu (2021) highlight that effective industry-education partnerships can result in a more adaptable workforce, able to meet the demands of rapidly changing

industries. The collaboration ensures that educational curricula are updated in real-time to reflect technological advancements, and it provides students with hands-on experience in real-world environments. In the context of Jilin, a province undergoing industrial restructuring, such collaboration is essential to support the transition from traditional industries to high-tech sectors. However, there remains a gap in the literature regarding how such collaborations can be systematically integrated into the management strategies of educational institutions in Jilin, particularly in vocational and technical education (Wei & Tao, 2024).

Based on the literature review and previous research, as well as the relationship between the variables, the framework of thought is a description of the presence or absence of a direct influence from one variable to another and the relationship between each variable. Based on the literature review and previous research, as well as the relationship between variables, the framework for the effect of innovation management in educational institutions for supporting Chinese enterprises in Ji Lin Province can be seen in Fig. 1 as follows:

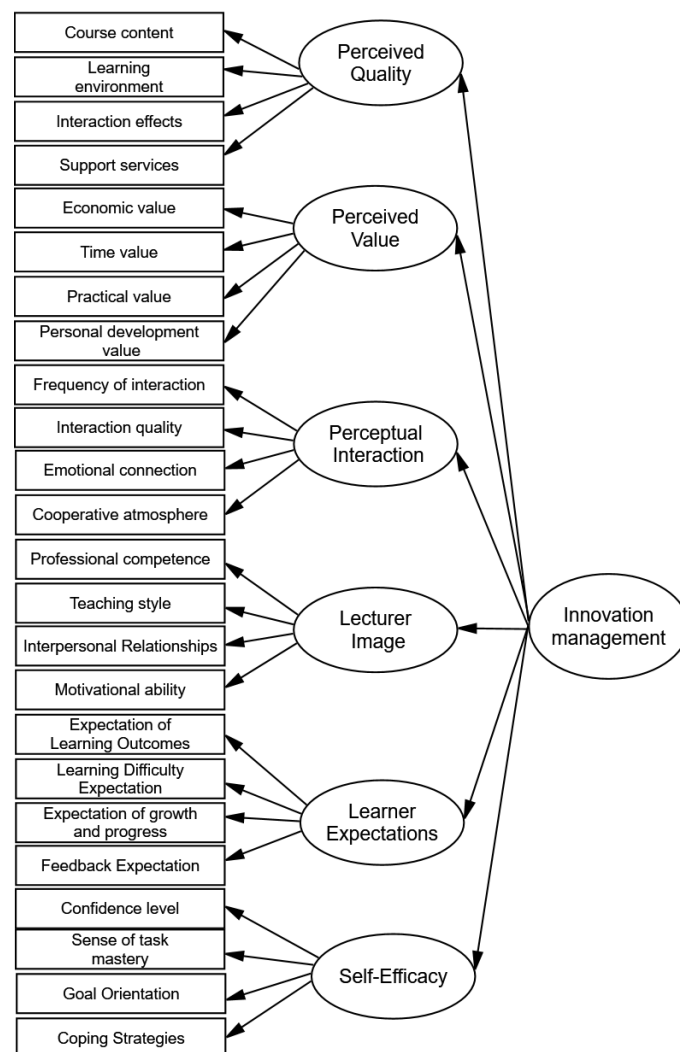


Figure 1. Conceptual Framework and Hypotheses

Based on these justifications and framework (Fig. 1), the following hypothesis is proposed.

H1: Perceived Quality has a significant and positive relationship with Innovation Management.

H2: Perceived Value has a significant and positive relationship with Innovation Management.

H3: Perceptual Interaction has a significant and positive relationship with Innovation Management.

H4: Lecturer Image has a significant and positive relationship with Innovation Management.

H5: Learner Expectations has a significant and positive relationship with Innovation Management.

H6: Self- efficacy has a significant and positive relationship with Innovation Management.

4. Research methodology

This article is a qualitative and quantitative research. The sample consists of 490 educational institution personnel, including the positions of presidents, administrators, and teachers. Purposive sampling was used to obtain a sample group with experience and important roles in management and decision-making of the educational organization. The tool used for data collection was a questionnaire, which was divided into 7 parts: 1) Personal information such as gender, age, education level, work experience, and educational background; 2) Perceived quality 16 items and 3) Perceived value 18 items (Nieves & Quintana, 2018); 4) Perceptual interaction 20 items (Burch & Anderson, 2004); 5) Lecturer image 15 items (Yang & Hsu, 2018; Poberschnigg et al., 2020); 6) Learner expectations 20 items (Pollanen et al., 2017; Sciarelli et al., 2020); 7) Self-Efficacy 19 items using a 5-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The following are the items used in the study.

Validity is the quality of instruments used in gathering data that makes it possible to measure what they intend to measure. Drawing meaningful and beneficial inferences from scores on the instrument is what validity is ready. To ensure the validity of the research, on the one hand, the original data inspection method is adopted, and the original data is returned to the original data for verification at each stage of coding; On the other hand, the expert consultation method was used for testing, and the opinions and suggestions of 9 education

experts were consulted successively to ensure the correct interpretation of the text and the validity of the research. Reliability is explained as the measure of the extent to which a research instrument gives consistent output or data after repeated tests. The study adopted Cronbach's Alpha to test the reliability of the study's units. The values ranged from 0 to 1, wherein values between 0.7 to 1 indicate significant and suitable reliability, whereas values below 0.7 have been unacceptable and less reliable.

5. Results and findings

This study was conducted on 490 educational personnel of Jin Lin Province, China, who were at different levels. Among the 490 respondents, 250 are male, accounting for 51.02%, and 240 are female, accounting for 49.98%. The largest number of respondents by age group was 25-49 (90.00%), while 30.61% of the participants had received a Bachelor's degree, and 42.86% of the participants had received a Master's degree. About 37.7% of the respondents had worked for 11-15 years, most of whom had an intermediate or senior title. In Table 1, the mean scores for all the variables were 3.80-4.10 on a scale, indicating a high level of satisfaction with perceived quality, perceived value, perceptual interaction, lecturer image, learner expectations, and self-efficacy (Nieves & Quintana, 2018).

Table 1: Overview of Questionnaire items

Variables	Mean	S.D.	Kurtosis	Skewness	Min	Max
Perceived Quality	3.85	0.75	-0.15	0.25	1	5
Perceived Value	4.10	0.65	-0.05	0.30	1	5
Perceptual Interaction	3.95	0.74	0.00	-0.10	2	5
Lecturer Image	3.80	0.82	-0.12	0.05	1	5
Learner Expectations	4.00	0.70	0.10	0.10	2	5
Self-Efficacy	3.95	0.69	0.10	0.00	2	5

6. Confirmatory Factor Analysis and Hypothesis Testing

Validity Reliability Statistics

The researcher used statistics software to analyze the data with advanced statistics, namely, confirmatory factor analysis.

It is necessary to establish convergent and discriminant validity, as well as reliability, when doing CFA. If your factors do not demonstrate adequate validity and reliability, moving on to test a causal model will be useless. There are a few measures that are useful for establishing validity and reliability: composite reliability (CR), average variance extracted (AVE).

Table 2: Validity and Reliability

Variables	AVE	CR
Perceived Quality	0.70	0.83
Perceived Value	0.68	0.80
Perceptual Interaction	0.72	0.80
Lecturer Image	0.65	0.75
Learner Expectations	0.71	0.82
Self-Efficacy	0.66	0.77

The CR > 0.7 for all constructs confirms excellent internal consistency. AVE > 0.5 for all constructs supports convergent validity, indicating that the majority of the variance is explained by the latent construct. And the results have high stability and certain credibility.

First-order factor analysis

When considering multiple-variable confirmatory factor analysis as shown in Figure 2, it concluded that Factor Loadings of Perceived Quality (PQ), Perceived Value (PV), Perceptual Interaction (PI), Lecturer Image (LI), Learner Expectations (LE), Self-Efficacy (SE) as shown in Table 3. The correlation coefficient between latent variables is shown in Table 4.

Table 3 : Factor Loadings

Latent Variable	Observed Variable	Factor Loading
PQ	Course content (PQ1)	0.76
	Learning environment (PQ2)	0.81
	Interaction effects (PQ3)	0.73
	Support services (PQ4)	0.79
PV	Economic value (PV1)	0.74
	Time value (PV2)	0.78

Latent Variable	Observed Variable	Factor Loading
PI	Practical value (PV3)	0.75
	Personal development value (PV4)	0.77
	Frequency of interaction (PI1)	0.80
	Interaction quality (PI2)	0.79
	Emotional connection (PI3)	0.75
	Cooperative atmosphere (PI4)	0.71
LI	Professional competence (LI1)	0.72
	Teaching style (LI2)	0.76
	Interpersonal relationships (LI3)	0.70
	Motivational ability (LI4)	0.74
LE	Expectation of learning outcomes (LE1)	0.82
	Learning difficulty expectation (LE2)	0.79
	Expectation of growth and progress (LE3)	0.77
	Feedback expectation (LE4)	0.80
SE	Confidence level (SE1)	0.75
	Sense of task mastery (SE2)	0.78
	Goal orientation (SE3)	0.76
	Coping strategies (SE4)	0.74

Table 4: Correlation coefficient between latent variables

	PQ	PV	PI	LI	LE	SE
PQ	1					
PV	0.83	1				
PI	0.77	0.79	1			
LI	0.69	0.71	0.68	1		
LE	0.81	0.74	0.75	0.72	1	
SE	0.72	0.75	0.70	0.67	0.78	1

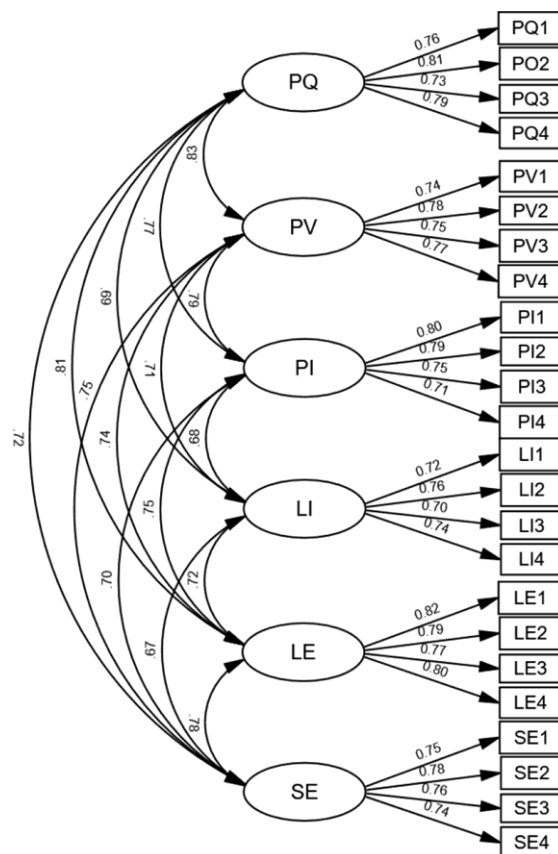


Figure 2: Multiple-Variable Confirmatory Factor Analysis Results

Multiple-variable confirmatory factor analysis revealed a good model fit since Chi-Square /df=1.94; p-value = 0.080; GFI = 0.94; AGFI = 0.92; TLI =0.95; CFI = 0.96; SRMR = 0. 041; RMSEA = 0.049.

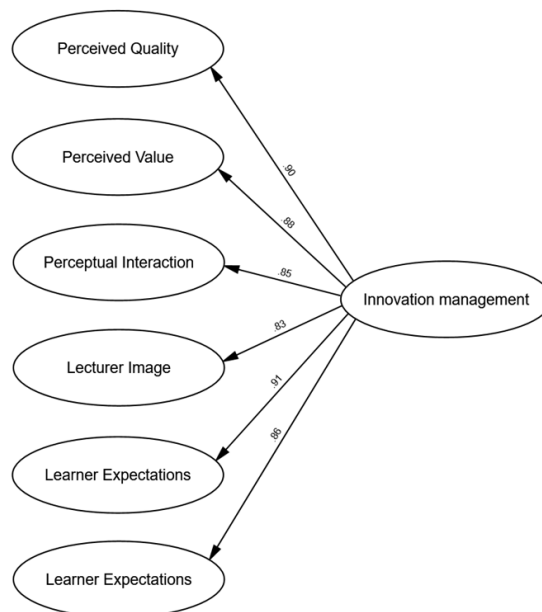
Second-order CFA results

As shown in Figure 3, the second- order confirmatory factor analysis (CFA) was conducted using AMOS to examine the hierarchical structure of Innovation management in educational institutions to support Chinese enterprises in Jilin province. The results indicated that the standardized path coefficients from the second- order construct “ Innovation management” to the six first-order constructs ranged from 0.83 to 0.91, demonstrating strong convergent validity and conceptual coherence. Specifically, Perceived Quality (0.90) and Learner Expectations (0.91) showed the highest influence. These findings support the hierarchical conceptual framework of Innovation management in the educational institution context. Second-order CFA results depicted good model fit since Chi-Square/ df = 2.02; p-value = 0.064; GFI =0 .92; AGFI =0 .90; TLI = 0.95; CFI = 0.96; SRMR = 0.040; RMSEA = 0.049.

Table 5 Model Comparison: First-order and Second-order CFA

Model Type	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
First-order CFA Model	1.94	0.94	0.92	0.95	0.96	0.049	0.041
Second-order CFA Model	2.02	0.92	0.90	0.95	0.96	0.049	0.040

Although the second-order model slightly increases model complexity and presents marginally lower fit indices compared to the first-order model, all values remain within the acceptable and excellent ranges. Additionally, the second-order structure provides a more comprehensive conceptual representation, thus enhancing theoretical robustness.

**Figure 3:** Second-order CFA results

Convergent Reliability and Discriminant Validity

Table 6: Convergent Reliability and Discriminant Validity

Variable	Cronbach's α	CR	AVE	MSV	ASV
PQ	0.86	0.91	0.72	0.47	0.35
PV	0.85	0.90	0.70	0.44	0.32
PI	0.88	0.92	0.74	0.49	0.37
LI	0.83	0.89	0.68	0.46	0.33
LE	0.87	0.91	0.75	0.50	0.38
SE	0.84	0.90	0.71	0.45	0.34

According to Table 6, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted on a total of 6 factors and 24 analysis items in this study. Cronbach's α (greater than 0.70): Cronbach's α is

an indicator for evaluating the internal consistency of a measurement tool. The Cronbach's α values of all latent variables are greater than 0.70, indicating that all latent variables have high internal consistency and meet the reliability requirements of factor analysis. CR (composite reliability, required ≥ 0.70): CR is another measure of the internal consistency of latent variables, reflecting the explanatory power of latent variables on all observed variables. The CR values of all latent variables are between 0.89 and 0.92, all greater than 0.70, meeting good reliability requirements. AVE (average variance extracted, required ≥ 0.50): AVE reflects the degree to which latent variables explain their observed variables. The AVE values of all latent variables are greater than 0.70, indicating that each latent variable can explain most of the variance of the observed variables, meeting good convergent validity requirements' (maximum shared variance, required \leq AVE): MSV measures the shared variance between latent variables and is required not to exceed the AVE of each latent variable. The MSV values of all latent variables are lower than AVE, which meets the requirements of good discriminant validity (average shared variance, required \leq AVE): ASV measures the average degree of shared variance between latent variables. The ASV values of all latent variables are lower than their AVE, further proving that the latent variables have good discriminant validity. From the above table, the AVE values corresponding to a total of 7 factors are all greater than 0.5, and the CR values are all higher than 0.7, AVE>MSV, AVE>ASV, also indicates that the data in this analysis has good discriminant validity. Indicating that the data in this analysis has good convergent validity.

Hypothesis Testing

Table 7: Hypothesis Testing

Testing	Standardized Coefficient (β)	S.E.	C.R.	P
PQ \rightarrow Innovation management	0.84	0.05	16.80	***
PV \rightarrow Innovation management	0.82	0.06	13.00	***
PI \rightarrow Innovation management	0.81	0.05	16.00	***
LI \rightarrow Innovation management	0.73	0.07	10.43	***
LE \rightarrow Innovation management	0.86	0.05	17.20	***
SE \rightarrow Innovation management	0.79	0.06	13.17	***

Note: *** A significance level of .001

As shown in Table 4.17, the standardized path coefficient of PQ to IM is 0.84, and the P value is less than 0.05, Perceived Quality has a significant effect on Innovation management,

indicating that teachers' perceived quality has an impact on their Innovation management behavior, indicating that there is a significant positive relationship, and the hypothesis 1 is established.

The standardized path coefficient of PV to IM is 0.82, and the P value is less than 0.05, Perceived Value affects Innovation management, indicating that teachers' perceived value and peer relationships have a significant impact on their Innovation management behavior, indicating that there is a significant positive relationship, and the hypothesis 2 is established.

The standardized path coefficient of PI to IM is 0.81, and the P value is less than 0.05. Perceptual Interaction shows an effect, indicating that teachers' Perceptual Interaction has a significant impact on Innovation management, indicating that there is a significant positive relationship, and Hypothesis 3 is established.

The standardized path coefficient of LI to IM is 0.73, and the P value is less than 0.05. Lecturer Image has a small effect on Innovation management. Although its effect is small, it is still statistically significant, indicating that there is a significant positive relationship, and hypothesis 4 is established.

The standardized path coefficient of LE to IM is 0.86, and the P value is less than 0.05. Learner Expectations affects Innovation management, indicating that teachers' Learner Expectations have an impact on the shaping of their Innovation management behavior. Indicating that there is a significant positive relationship, and hypothesis 5 is established.

The standardized path coefficient of SE to IM is 0.79, and the P value is less than 0.05. Self-Efficacy has a larger effect on Innovation management, indicating that Self-Efficacy has a significant positive impact on Innovation management. Indicating that there is a significant positive relationship, and Hypothesis 6 is established.

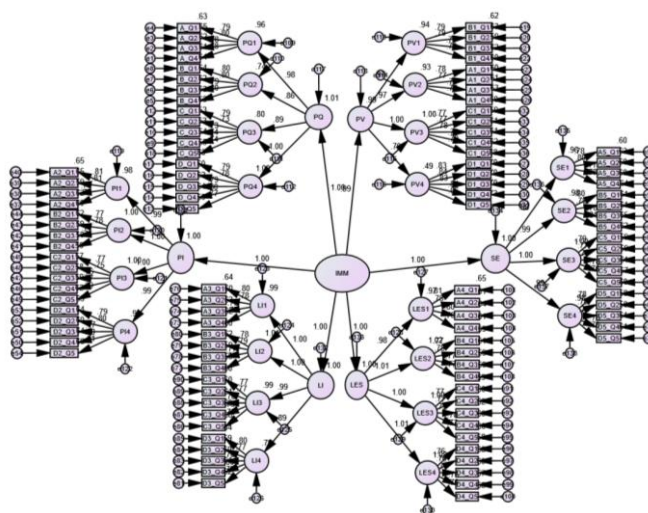


Figure 3 Model testing

Notes: Model fit indexed: $\chi^2 / df = 1.77$; CFI=0.986; GFI=0.998; AGFI=0.941; TLI=0.965;
SRMR=0.032; RMSEA =0.021;

Table 8. Model fit index

Measure	Threshold
$\chi^2 / df (CMIN / DF)$	<3 good; <5 sometimes permissible
CFI	>0.95 great; >0.90 traditional; >0.80 sometimes permissible
GFI	>0.95
TLI	>0.9
AGFI	>0.80
SRMR	<0.09
RMSEA	<0.05 good; 0.05-0.10 moderate; >0.10 bad
p-values for the model	>0.5
Notes: Reliability: CR>0.7; convergent validity: AVE>0.5; discriminant validity: MSA<AVE and ASV<AVE	
Source: Hair et al. (2010)	

Figure 3 shows the model results; it has been observed that a model is obtained as per the threshold mentioned in Table 5. The model fit index in this study is achieved.

7. Conclusion

The current study investigates the impact of perceived quality, perceived value, perceptual interaction, lecturer image, learner expectations, and self-efficacy on innovation management. The findings reveal that these six variables exert statistically significant effects on innovation management. Specifically, perceived quality, perceived value, and learner expectations emerge as the most influential factors in enhancing the level of innovation management. Meanwhile, perceptual interaction, lecturer image, and self-efficacy contribute to the orientation and flexibility of innovation management.

These results have several important implications. First, innovation management must be both structured and flexible to effectively support companies in addressing improvement tasks. Second, while perceived quality, perceived value, and learner expectations are crucial, the lecturer's image should also be accorded equal importance as a component of corporate development. The study concludes that educational institutions should prioritize investing substantial resources into perceptual interaction, lecturer image, and self-efficacy when seeking to support corporate improvement.

The findings confirm a significant positive correlation between these variables and innovation management. They demonstrate that these six variables can enhance employees' innovation management capabilities, thereby exerting a positive influence on the Chinese enterprise.

First, clarify theoretical breakthroughs. We point out that "the second-order model of educational innovation management constructed in this study adds the 'perceptual interaction' variable to the existing general model (e.g., Zhang et al., 2021)—this is because educational institutions and enterprises in Jilin face prominent problems of 'low interaction frequency and information asymmetry.' Additionally, the model verifies the core impact of learner expectations ($\beta=0.86$), correcting the limitation of existing studies that 'overemphasize perceived quality while ignoring the alignment between learner expectations and industrial needs,' making the model more suitable for the actual context of educational innovation management in old industrial bases." Second, We propose that "the research results can provide references for provinces in Northeast China's old industrial bases such as Liaoning and Heilongjiang. For example, the strategy of 'prioritizing improving perceived quality through curriculum reform and guiding learner expectations based on local industrial needs' can help other regions quickly identify the core direction of educational innovation management, reduce trial-and-error costs, and promote the coordinated development of regional education and industries.

8. Suggestions

Future research directions should focus on using longitudinal research methods to track the impact of innovative, effective management on supporting Chinese enterprises over the long term, which will help understand the cause-and-effect relationships, as well as changes in recruitment, training, and retention processes over time, to determine which approaches yield more sustainable or short-term benefits. Furthermore, the impact of innovative, effective management should be studied in different cultural and regional contexts, as different educational institutions may face different challenges and opportunities. Comparative studies between countries or regions can help identify effective approaches universally, as well as approaches that need to be adapted to specific contexts. Furthermore, studies should focus on the role of digital transformation in enhancing effective management, such as the use of digital technologies in recruitment, training, and performance appraisal processes, to analyze how digital systems can enhance decision-making accuracy and organizational efficiency.

Finally, barriers to the implementation of innovative, effective management should be studied, considering factors such as resource constraints, inflexible management systems, or cultural and organizational structural issues, to find effective solutions for effective management implementation in educational institutions.

Bibliography

- Antypas, G. (2021). **Innovation in education – administration and actions of encouragement & support in primary education.** *European Journal of Education Studies*, 7(3), 120-134. <https://doi.org/10.20953/ejes.v7i3.1247>.
- Azmi, F., Syafaruddin, S., & Khairuddin, K. (2021). **Innovation of management in improving Islamic education learning quality at MAN 2 Model Medan.** *Journal Tarbiyah*, 15(2), 113-127. <https://doi.org/10.23917/jtarbiyah.v15i2.5683>.
- Cahyani, P. A., Widarto, W., & Sati, O. L. (2021). **Learning innovation in mechanical engineering vocational education in the new normal era.** *Journal Pendidikan Vokasi*, 11(2), 201-210. <https://doi.org/10.21831/jpv.v11i2.41776>.
- Connie, C., Risdianto, E., Zuki, M., & Asmara, A. (2021). **Implementation of E-Learning in Learning Management Education Innovation During the Covid- 19 Pandemic.** *Tadbir: Journal Studi Management Pendidikan*, 5(1) , 1– 18. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v5i1.2225>.
- Ding, H. (2022). **Study on the Coupling Mechanism between Learner Expectations and Enterprise Needs in Vocational Education.** *Chinese Vocational and Technical Education*, 12.
- Kaltenecker, E., & Okoye, K. (2021). **ARE INNOVATION AND INTERNATIONALIZATION INTERTWINED? A quantitative study of the impact of the types of programs in elite business schools.** *Journal of Business and Management Studies*, 12(3), 45-61. <https://doi.org/10.1016/j.jbm.2021.01.005>.
- Ling, Y., Jeong, S. J., & Wang, L. (2021). **Research on the reform of management system of higher vocational education in China based on personality standard.** *Current Psychology*, 40(6), 2907-2921. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01622-5>.
- Liu, X., & Zhang, Y. (2023). **Driving Effect of Educational Service Quality on Innovation Management— An Empirical Study Based on Chinese Vocational Schools.** *Educational Research*.

- Nadtochii, S. M. (2021). **Formation of educational participants' readiness to manage innovative processes at general secondary education institutions as a pedagogical problem: Theoretical overview.** Bulletin of Alfred Nobel University Series " Pedagogy and Psychology" , 1(1) , 45- 56. <https://doi.org/10.23917/bandups.v1i1.1234>.
- Nieves, J., & Quintana, A. (2018). **Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital.** Tourism and Hospitality Research, 18(1), 72-83. <https://doi.org/10.1177/1467358417724431>.
- Patphol, M. (2020). **Developing a Training Curriculum to Enhancing Teachers' Learning Management Skills for Promoting Learners' Creativity and Innovation: A Case Study of Thai Teachers.** Advanced Journal of Social Science, 7(1) , 181– 187. <https://doi.org/10.21467/ajss.7.1.181-187>.
- Pollanen, R., Abdel-Maksoud, A., Elbanna, S., & Mahama, H. (2017). **Relationships between strategic performance measures, strategic decision-making, and organizational performance: Empirical evidence from Canadian public organizations.** Public Management Review, 19(5), 725-746. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1213522>.
- Putra, A., Mukhadis, A., Ulfatin, N., & Subandi, M. S. (2020). **Innovation of learning model SA'I with web- application to improve teaching efficacy and teaching skills for prospective vocational education teachers.** 6th International Conference on Education and Technology, 1-8. <https://doi.org/10.1109/icet2020.939493>.
- Quanyong, X. (2021). **Research on the innovation of open education management mechanism under the concept of lifelong education: Take the open education of the OUC as an example.** Open Education Journal, 5(1) , 33- 47. <https://doi.org/10.1080/1234567890123>.
- Romanovskyi, O. O., Romanovska, Y. Y., Romanovska, O. O., & El Makhdi, M. (2021). **Higher Education Innovatics: Management of Innovation in the Sphere of Higher Education and Science.** Social Science Journal. <https://doi.org/10.37659/2663-5070-2020-5-35-53>.
- Sciarelli, M., Gheith, M. H., & Tani, M. (2020). **The relationship between soft and hard quality management practices, innovation and organizational performance in higher education.** The TQM Journal, 32(6), 1349-1372. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2019-0211>.

- Vakaliuk, T. A., Novitska, I., Verbovsky, I., Rozhnova, T., & Kontsedailo, V. V. (2021). **Management of educational institutions with inclusive education based on innovative technologies.** SHS Web of Conferences, 87, 1- 10. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20218700008>.
- Wei, C., & Tao, F. (2024). **Model of competency development of professional group leaders in higher vocational colleges in Fujian Province: Qualitative research based on grounded theory.** The International Journal of Educational Organization and Leadership, 32(1), 17-36. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v32i01/17-36>.
- Yang, C. C., & Hsu, W. L. (2018). **Evaluating the impact of security management practices on resilience capability in maritime firms— A relational perspective.** Transportation Research Part A: Policy and Practice, 110, 220- 233. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.01.013>.
- Ye, H., Chen, Q., Chen, Y., & Chen, Y. (2021). **Research on how to integrate innovation and entrepreneurship education into professional education: Based on empirical analysis of administration management major in six colleges of Guangzhou.** E3S Web of Conferences, 228, 1-8. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20212280105>.

ศึกษาวิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวสุนทรียศาสตร์

An Analytical Study of the Phra That Luang

Vientiane Pagoda based on Aesthetics

พระอานนท์ กิตติสมปนโน (ไชยสร)

Phra Anonh Kittisampanno (Xaiyasone)

กฤตสุขชิน พลเสน

Kitsuchin Ponsen

บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Vajirananavarorasa Graduate school, Mahamakut Buddhist University

E-mail: anonh.xai@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 4 สิงหาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 21 สิงหาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 28 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ 2. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของเจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ 3. เพื่อวิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวสุนทรียศาสตร์ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลวิจัย พบว่า 1. แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ กระบวนการทางจิตใจที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ความงาม แบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีหลัก คือทฤษฎีแบบจิตวิสัย ทฤษฎีแบบวัตถุวิสัย ทฤษฎีแบบสัมพัทธวิสัย ทฤษฎีพุทธสุนทรียศาสตร์ 2. เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประตูชัย พระธาตุหลวงแห่งนี้ถือเป็นศาสนสถานที่สำคัญที่สุดของประเทศลาว เป็นสัญลักษณ์ประจำชาติ และยังแทนความเป็นเอกราชและอำนาจอธิปไตยของประเทศลาว พระธาตุหลวงนี้สร้างขึ้น ในศตวรรษที่ 16 พระธาตุหลวงองค์นี้มีรูปทรงที่ไม่เหมือนกับองค์อื่น ๆ เป็นการผสมผสานระหว่างสถาปัตยกรรมในพระพุทธศาสนากับสถาปัตยกรรมของอาณาจักร 3. ด้านสุนทรียศาสตร์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ เป็นสถานที่สำคัญที่มีคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง มีความงดงามตามแนวสุนทรียศาสตร์ สำหรับประชาชนลาว มีความศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่เคารพนับถืออย่างยิ่งในสังคมลาว ความศักดิ์สิทธิ์กลายเป็นจุดศูนย์กลางทางจิตใจและจิตวิญญาณของประชาชนลาว เป็นสัญลักษณ์ที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความศรัทธาในพระพุทธศาสนา แต่ยังสะท้อนถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็งของลาว

คำสำคัญ : ศึกษาวิเคราะห์, เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์, สุนทรียศาสตร์

ABSTRACT

The research aims 1. Study the concept and theory of aesthetics 2. Study the history of That Luang Stupa in Vientiane 3. Analyze That Luang Stupa in Vientiane according to aesthetics. This is a qualitative research.

The research results found that: 1. Aesthetic concept and theory The mental process involved in the perception of beauty is divided into 4 main theories: subjective theory, objective theory, relativistic theory, Buddhist aesthetics theory. 2. That Luang Stupa in Vientiane is located northeast of Patuxai. That Luang is considered the most important religious site in Laos. It is a national symbol and also represents the independence and sovereignty of Laos. That Luang was built in the 16th century. This That Luang has a shape that is unlike any other. It is a combination of Buddhist architecture and the architecture of the kingdom. 3. Aesthetics That Luang in Vientiane is an important place with profound religious and cultural value. It is beautiful according to aesthetics. For the Lao people, it is sacred and highly respected in Lao society. Its sacredness has become the center of the minds and spirits of the Lao people. It is a symbol that not only represents faith in Buddhism but also reflects the strong cultural identity of Laos.

Keywords : An Analytical Study, Phra That Luang Vientiane Pagoda, Aesthetics

1. บทนำ

มรดกทางวัฒนธรรมที่มีการผสมผสานกับความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ได้ถูกสั่งสมและถ่ายทอด ผ่านทางศาสนสถาน ที่รวมองค์ความรู้ผ่านงานศิลปะที่หลากหลาย โดยเฉพาะในด้านสถาปัตยกรรม ศาสนา ซึ่งสะท้อนทั้งความศรัทธา ความเชื่อ และคุณค่าทางจิตใจของผู้คนในสังคม งานศิลปะประเภท “เจดีย์” ถือเป็นสถาปัตยกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในสังคมพุทธ ทั้งในฐานะที่เป็นสถานที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของการบูชาพระพุทธเจ้า และเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาในยุคหนึ่ง ๆ อีกทั้งยังเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชนได้ทำการสักการะบูชา มาเป็นเวลายาวนาน ผ่านยุคสมัยและกาลเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงทางศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่การอนุรักษ์ในฐานะที่เป็นศาสนสถาน และโบราณสถาน แต่พุทธศาสนิกชน ยังจำเป็นต้องทำความเข้าใจ ความหมายอันลึกซึ้งที่แฝงอยู่ใน องค์ประกอบการสร้าง เจดีย์ ในที่ต่าง ๆ ตามหลักการวิเคราะห์ทางสุนทรียศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ การศึกษาศิลปะในแง่ของรูปแบบ สัญลักษณ์ และเทคนิคทางสถาปัตยกรรมเพียงอย่างเดียว ยังไม่อาจเข้าถึง “คุณค่าภายใน” และ “ความงามเชิงจิตวิญญาณ” ที่งานศิลปะทางพุทธศาสนา เช่น เจดีย์ ต้องการถ่ายทอดได้อย่างสมบูรณ์ การวิเคราะห์ในมิติของสุนทรียศาสตร์ จึงมี

บทบาทสำคัญในการสื่อให้เห็นความหมายที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นของเจตีย์ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของอุดมคติทางธรรม ความสงบเย็นทางใจ หรือแรงบันดาลใจทางศรัทธาที่สื่อถึงผู้พบเห็น

ในบริบทของพระพุทธศาสนา ความงามมิได้เป็นเพียงสิ่งที่มองเห็นได้ด้วยตา หากแต่รวมถึง “สภาวะแห่งความสงบ ความสว่าง และความจริง” ที่สามารถสัมผัสได้ด้วยใจ เจตีย์จึงมิใช่แค่องค์ประกอบทางสถาปัตยกรรม แต่เป็นสื่อกลางที่เชื่อมโยงระหว่างโลกทางกายภาพกับโลกแห่งธรรม การวิเคราะห์ด้วยกรอบของ สุนทรียศาสตร์พุทธศาสนา ช่วยให้เข้าใจว่าเหตุใดรูปทรง สี สัน และองค์ประกอบของเจตีย์จึงส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของผู้ศรัทธา

นอกจากนี้ การใช้แนวคิดจากสุนทรียศาสตร์ตะวันตก เช่นของอิมมานูเอล คานต์ (Immanuel Kant) หรือจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) มาพินิจกับแนวคิดพุทธศิลป์ ยังช่วยขยายมุมมองและกรอบคิดในการวิเคราะห์ความงามในเชิงปรัชญา ซึ่งทำให้เข้าใจมิติของศิลปะเชิงศาสนาได้อย่างรอบด้านยิ่งขึ้น ในยุคที่โลกกำลังให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตวิญญาณควบคู่กับความเจริญทางวัตถุ การศึกษาความงามของเจตีย์ผ่านมุมมองทางสุนทรียศาสตร์ จึงเป็นการย้อนกลับไปค้นหาความหมายแท้ของงานศิลปะทางศาสนา เพื่อส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่สามารถ เข้าใจ ชื่นชม และสืบทอด คุณค่าทางศิลปะและจิตใจในวิถีพุทธต่อไป

เจตีย์พระธาตุหลวง เวียงจันทน์ นับเป็นหนึ่งในเจตีย์ที่มีความสำคัญสูงสุดในประเทศลาว ไม่เพียงแต่ในแง่ศาสนา หากแต่ยังสะท้อนรากฐานทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และจิตวิญญาณของประชาชนลาวมาอย่างยาวนาน แม้จะมีการบูรณะเปลี่ยนแปลงรูปแบบในแต่ละยุค แต่เจตีย์แห่งนี้ยังคงรักษาเอกลักษณ์ทางสถาปัตยกรรมที่โดดเด่น สะท้อนให้เห็นถึงความงามทางศิลปะที่ควรค่าแก่การศึกษาเชิงลึก

ที่มาของการศึกษาวิจัยนี้เกิดจากความตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าใจ “ความงาม” ในเชิงจิตวิญญาณและสุนทรียศาสตร์ของพุทธศาสนา ซึ่งมักถูกมองข้ามในงานวิจัยด้านสถาปัตยกรรมหรือประวัติศาสตร์ ศิลป์ทั่วไป ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการวิเคราะห์เจตีย์พระธาตุหลวงในมิติของสุนทรียศาสตร์พุทธศาสนา จะเปิดมุมมองใหม่ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อคุณค่าทางศิลปะและจิตใจของงานสถาปัตยกรรมศาสนา

แม้จะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาพระธาตุหลวงเวียงจันทน์หรือบริบททางวัฒนธรรมของนครหลวงเวียงจันทน์มาก่อนหน้านี้ แต่ลักษณะและแนวทางของงานวิจัยฉบับนี้มีความแตกต่างอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์คุณค่าความงามของเจตีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ผ่านกรอบแนวคิดของสุนทรียศาสตร์ทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งในด้านปรัชญา ความงามเชิงจิตวิญญาณ และการรับรู้ทางศิลปะในมิติที่ลึกซึ้ง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านอื่นที่มีใช้มิติของสุนทรียศาสตร์โดยตรง เช่น งานวิจัยที่หนึ่ง มุ่งวิเคราะห์ความเชื่อและพิธีกรรมการบูชาพระธาตุของชาวพุทธในล้านช้าง โดยกล่าวถึงพระธาตุทั้งในฝั่งลาวและฝั่งไทย ซึ่งเน้นมิติด้านศรัทธาและบริบทชุมชนเป็นหลัก (พระมหาบุญนำ ปรกโม (คนหมั่น), 2560) ส่วนงานวิจัยที่สอง มุ่งเน้นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยเน้นให้เห็นถึงบทบาทของพระธาตุหลวงในฐานะแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาและวัฒนธรรม มากกว่าการวิเคราะห์เชิงศิลปะหรือคุณค่าความงามภายในขององค์เจตีย์ (MÂE CHEE VONMANY CHANTHALATH , 2561) ขณะที่งานวิจัยที่สาม เป็นการศึกษาด้านสถาปัตยกรรมของประตูชัย ซึ่งแม้อยู่ในพื้นที่เดียวกันแต่มีวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ศึกษาที่ต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง (จินตะหลา เชื้อโชค, ชัยบุรณ ศิริธนะวัฒน์ และพรรณชลัท สุริโยธิน, 2563) ด้านงานวิจัย

ที่สี่ เป็นการวิเคราะห์รูปแบบโบสถ์ในนครเวียงจันทน์โดยใช้แนวคิดสุนทรียภาพและคติสัญลักษณ์ ซึ่งแม้มีความใกล้เคียงกับกรอบแนวคิดของงานวิจัยฉบับนี้ แต่ก็ยังจำกัดอยู่เฉพาะอาคารโบสถ์ ไม่ได้ศึกษาลึกลงในตัวเจดีย์ และยังไม่เชื่อมโยงมิติจิตวิญญาณของผู้ศรัทธาโดยตรง สุดท้าย งานวิจัยที่ห้า มุ่งศึกษาประวัติศาสตร์พุทธศิลป์และความสัมพันธ์ของพระธาตุในบริบทของผู้คนสองฝั่งโขง โดยเน้นเรื่องความเป็นมาทางวัฒนธรรมและความสำคัญทางสังคมมากกว่าการพิจารณาเจดีย์ในฐานะสื่อกลางของความงามเชิงสุนทรียศาสตร์ (ธีระวัฒน์ แส่นคำ, 2560)

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยเรื่องนี้จึงมีความโดดเด่นและแตกต่างจากงานอื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านแนวทางการวิเคราะห์ ซึ่งผสมผสานแนวคิดจากสุนทรียศาสตร์ตะวันตกและพุทธสุนทรียะเข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าทางจิตใจและความงามภายในของเจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์อย่างลึกซึ้ง และสะท้อนบทบาทของศิลปะสถาปัตยกรรมทางศาสนาในฐานะสื่อกลางทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อความรู้สึกและความเข้าใจของผู้คนในสังคมพุทธ แม้ว่าพระธาตุหลวงจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในความเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สำคัญ แต่การศึกษาวิเคราะห์ในเชิงลึกที่มุ่งเน้นการตีความคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ตามแนวทางพุทธสุนทรียศาสตร์ยังมีอยู่อย่างจำกัด ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในคุณค่าของพระธาตุหลวงในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกว่าเดิม กล่าวคือ ไม่ใช่แต่เพียงเป็นโบราณสถานหรือสัญลักษณ์ของชาติ แต่ในฐานะที่เป็นผลงานพุทธศิลป์ชั้นสูงที่สะท้อนโลกทัศน์ ความเชื่อ และปัญญาของบรรพบุรุษอันจะเป็นประโยชน์ต่อการอนุรักษ์ สืบสาน และต่อยอดมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่านี้ให้ยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสุนทรียศาสตร์
2. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของเจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์
3. เพื่อวิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวสุนทรียศาสตร์

3. ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางสุนทรียศาสตร์ ทั้งในเชิงตะวันตกและพุทธสุนทรียศาสตร์ โดยเน้นกรอบแนวคิดสุนทรียศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความงาม (Aesthetic Value), ความรู้สึกและอารมณ์ (Emotion), ความหมายและสัญลักษณ์ (Symbolic Meaning), และคุณค่าทางจิตวิญญาณ (Spiritual Value) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพระธาตุหลวงเวียงจันทน์ ทั้งในด้านประวัติศาสตร์ ศิลปะ สถาปัตยกรรม และศาสนา

2. การรวบรวมและจัดลำดับข้อมูล

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูล ปฐมภูมิทุติยภูมิ ทั้งตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และแหล่งข้อมูลออนไลน์ จากนั้นนำข้อมูลมาแบ่งหมวดหมู่และจัดลำดับตามองค์ประกอบของสุนทรียศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน เพื่อสร้างกรอบวิเคราะห์ที่เป็นระบบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Analytical Description) โดยอาศัยการตีความและเชื่อมโยงแนวคิดทางสุนทรียศาสตร์เข้ากับลักษณะทางศิลปะและสถาปัตยกรรมของเจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ พร้อมทั้งเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิพากษ์ของผู้วิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า ความงาม และความหมายเชิงจิตวิญญาณที่แฝงอยู่ในสถาปัตยกรรมเจดีย์ในฐานะงานศิลปะเชิงศาสนา

4. ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎีทางสุนทรียศาสตร์และพุทธสุนทรียศาสตร์ เพื่อนำมาวิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวสุนทรียศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า สุนทรียศาสตร์จึงมีคุณลักษณะพิเศษสองส่วน คือ ส่วนแรกที่สัมพันธ์กับศิลปะ เนื่องจากมันสามารถแสดงออกได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องใช้เหตุผลหรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน ส่วนที่สองสัมพันธ์กับปรัชญา เพราะมีการพยายามหาเหตุผลเพื่ออธิบายคุณค่าทางความงามและการกำหนดมาตรการสากลที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ ได้ เมื่อการตีความคุณค่าทางความงามมีอิสระในการเลือกตีความ อาจทำให้มีการแบ่งประเภทเกณฑ์การตัดสินคุณค่าทางความงามออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ (1) เชิงจิตวิสัย ซึ่งเน้นการรับรู้และสัมผัสโดยตรงจากบุคคลแต่ละคน (2) เชิงวัตถุวิสัย ซึ่งเน้นการมองคุณค่าของสิ่งที่สามารถสัมผัสได้จากภายนอก เช่น วัตถุ หรือรูปทรง และ (3) เชิงสัมพัทธวิสัย ซึ่งมีการประเมินคุณค่าตามมุมมองที่สัมพันธ์กับประสบการณ์และบริบทที่แตกต่างกันไปตามสังคมและเวลา จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พระธาตุ หรือธาตุในที่นี้จะให้ความหมายหรืออธิบายในทางศาสนาโดยเน้นในเรื่องของอัฐิธาตุ หรือกระดูกของพระพุทธเจ้าและเหล่าพุทธสาวก ซึ่งเป็นสิ่งที่พุทธศาสนิกชนในอดีตจนถึงปัจจุบันให้ความศรัทธาและเคารพสักการะมาตลอด การสร้างพระธาตุ สลูป เจดีย์ต่าง ๆ เพื่อเป็นที่บรรจุพระอัฐิธาตุ จึงเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อและความเคารพในพระรัตนตรัย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสถานที่ที่สามารถใช้เป็นที่พักการบูชาและระลึกถึงคุณพระพุทเจ้าและพระอริยสงฆ์ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในพุทธศาสนา ทั้งนี้สลูปและเจดีย์ยังคงเป็นสัญลักษณ์แห่งความศักดิ์สิทธิ์และการหลุดพ้นจากทุกข์ภัยตามแนวคิดของพระพุทธศาสนา

5. หลักทฤษฎีสุนทรียศาสตร์

จากการวิเคราะห์หลักทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ ทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ (Aesthetic Theory) เป็นศาสตร์ที่ศึกษาความงามและการรับรู้ความงามในด้านต่าง ๆ ทั้งในศิลปะ ธรรมชาติ และชีวิตประจำวัน โดยมักจะมีแนวทางที่หลากหลายในการอธิบายและตีความความงาม ทฤษฎีต่าง ๆ ในสาขานี้ไม่เพียงแต่ช่วยเราเข้าใจว่า

อะไรคือสิ่งที่สวยงาม แต่ยังช่วยให้เราเข้าใจถึงกระบวนการทางจิตใจที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ความงาม และการประเมินค่าความงามของสิ่งต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีหลัก ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีแบบจิตวิสัย (Subjectivism) ทฤษฎีจิตวิสัย หรือที่เรียกว่าอัตวิสัย เป็นแนวคิดที่มองว่าความงามและคุณค่าทางสุนทรียะเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้สึกของบุคคล ผู้ที่รับรู้หรือผู้ที่สังเกตเห็นจะเป็นผู้ที่กำหนดความงามจากการตอบสนองทางจิตใจและอารมณ์ของตนเอง โดยไม่ขึ้นกับคุณสมบัติที่แท้จริงของวัตถุหรือสิ่งที่ถูกมอง เช่น เมื่อบุคคลเห็นภาพวาดที่สวยงาม พวกเขาจะตอบสนองต่อภาพนั้นในรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง บางคนอาจรู้สึกว่าเป็นภาพที่มีคุณค่าทางศิลปะมาก ในขณะที่บางคนอาจเห็นว่ามันเป็นแค่ภาพธรรมดา คุณค่าทางสุนทรียะในทฤษฎีนี้จึงเป็นผลมาจากการที่จิตของผู้รับรู้ตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้เท่านั้น และไม่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของสิ่งที่ถูกมอง แนวคิดนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ความงามไม่สามารถวัดหรือกำหนดได้จากมาตรฐานที่เป็นกลางหรือวัตถุประสงค์ และการตีความความงามนั้นจึงเป็นเรื่องส่วนบุคคล โดยเฉพาะในศิลปะ การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้รับรู้สามารถเปลี่ยนแปลงและหลากหลายได้ตามความชอบและความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล

2. ทฤษฎีแบบวัตถุวิสัย (Objectivism) ทฤษฎีวัตถุวิสัยเป็นมุมมองที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีจิตวิสัย เพราะมองว่า คุณค่าทางสุนทรียะและความงามนั้นมีอยู่ในตัวของวัตถุเอง ไม่ขึ้นอยู่กับการรับรู้หรือการตอบสนองของผู้รับรู้ คุณสมบัติของวัตถุที่ทำให้มันสวยงามหรือมีคุณค่านั้นจะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวมันเองและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบุคคลที่มอง หรือบริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คุณค่าทางสุนทรียะในทฤษฎีนี้เป็นคุณค่าที่มีอยู่ในวัตถุอย่างแท้จริง (Intrinsic Value) ซึ่งสามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้อย่างเป็นกลาง ตัวอย่างเช่น ในการพิจารณาภาพศิลปะที่มีความสวยงามตามทฤษฎีนี้ ผู้รับรู้จะมองหาคุณสมบัติที่มีอยู่ในงานศิลปะนั้น ๆ เช่น การจัดองค์ประกอบ สีเส้น หรือเทคนิคที่ใช้ในการวาดภาพ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะถูกพิจารณาเป็นตัวชี้วัดความงามที่เป็นมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบได้โดยไม่ขึ้นกับผู้ชม ความสวยงามในทฤษฎีนี้จึงเป็นสิ่งที่เป็กลางและอาจมีการตรวจสอบด้วยหลักเหตุผลหรือลักษณะเชิงวิทยาศาสตร์

3. ทฤษฎีแบบสัมพัทธวิสัย (Relativism) ทฤษฎีสัมพัทธวิสัยเชื่อว่าไม่มีความจริงที่ตายตัวเกี่ยวกับความงาม แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางวัฒนธรรม สังคม หรือเวลา สิ่งที่ถูกถือว่าเป็นความงามในที่หนึ่งอาจไม่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความงามในที่อื่นได้ ความจริงและคุณค่าทางสุนทรียะสามารถมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์และมุมมองของผู้รับรู้ การประเมินความงามในทฤษฎีนี้จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น บริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยมในสังคมนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ในสังคมหนึ่งอาจให้ความสำคัญกับความงามจากธรรมชาติ ในขณะที่อีกสังคมอาจเห็นความงามในความแปลกใหม่หรือการสร้างสรรคในศิลปะ ความงามจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและการรับรู้ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้ยังกล่าวถึงการผสมผสานระหว่างสิ่งที่เห็นว่าเป็นวัตถุและสิ่งที่อยู่ในจิตใจของผู้รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่สร้างความงาม ความงามจะเกิดขึ้นเมื่อทั้งสองสิ่งนี้ทำงานร่วมกัน เช่น เมื่อบุคคลเห็นทิวทัศน์ที่สวยงามในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล การรับรู้ความงามนี้จะเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่มองเห็นกับความรู้สึกของผู้รับรู้ที่เชื่อมโยงกับค่านิยมและประสบการณ์ส่วนตัว

4. ทฤษฎีพุทธสุนทรียศาสตร์ (Buddhist Aesthetics) ทฤษฎีนี้มีความสำคัญในแนวคิดของพระพุทธศาสนา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรมภายในจิตใจเพื่อบรรลุความงามที่แท้จริง ซึ่งการพัฒนาคุณธรรมและจิตใจนี้จะนำไปสู่การบรรลุถึงการมีชีวิตที่สงบสุขและปราศจากทุกข์ พระพุทธศาสนาได้สอนให้เกิดความงามภายในผ่านการปฏิบัติธรรมและการฝึกฝนจิตใจในสามระดับ ได้แก่

งามเบื้องต้น ความงามที่เกิดจากการมีศีลที่ดีและการรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต บุคคลที่มีความงามเบื้องต้นจะมีพฤติกรรมที่เรียบร้อยและเหมาะสมตามหลักธรรม ทำให้พวกเขาดูงดงามในทุกการกระทำและการแสดงออก

งามท่ามกลาง ความงามที่เกิดจากการมีสมาธิ การควบคุมจิตใจจากกิเลส และการรักษาความสะอาดทั้งภายในและภายนอก เมื่อบุคคลสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ ความงามทางจิตใจจะเกิดขึ้น ทำให้พวกเขามีความสุขและจิตใจที่สะอาด

งามที่สุด ความงามที่เกิดจากปัญญา ความรู้ที่เกิดจากการรู้ตามความจริง การทำลายกิเลสภายในได้ จึงทำให้บุคคลมีชีวิตที่สงบสุขและสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้

การมีความงามในระดับเหล่านี้จะนำไปสู่ความสุขที่แท้จริงและทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มที่ทั้งในทางจิตใจและการดำเนินชีวิตประจำวัน การพัฒนาด้านคุณธรรมจะช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความทุกข์และแบ่งปันความสุขไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ทั้ง 4 แบบนี้ จะเห็นได้ว่ามีมุมมองที่หลากหลายในการเข้าใจความงามและการประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการมองความงามจากจิตใจของผู้รับรู้หรือจากคุณสมบัติของวัตถุเอง รวมถึงการพัฒนาคุณธรรมภายในตัวบุคคล ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ล้วนแต่มีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ความงามและการดำเนินชีวิตที่ดี

เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทร์กับหลักทฤษฎีสุนทรียศาสตร์

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทร์ กับหลักทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ ทำให้รู้ว่า พระธาตุหลวงเวียงจันทร์ เป็นสถานที่สำคัญที่มีคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งสำหรับประชาชนลาว โดยเฉพาะในทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากพระธาตุหลวงเป็นสถานที่ประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุของพระพุทธเจ้า ซึ่งมีความศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่เคารพนับถืออย่างยิ่งในสังคมลาว ความศักดิ์สิทธิ์ของพระธาตุหลวงทำให้นันกลายเป็นจุดศูนย์กลางทางจิตใจและจิตวิญญาณของประชาชนลาว เป็นสัญลักษณ์ที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความศรัทธาในพระพุทธศาสนา แต่ยังสะท้อนถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็งของลาว พระธาตุหลวงไม่ได้เป็นแค่สถานที่บูชาศักดิ์สิทธิ์เท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในด้านสถาปัตยกรรมที่มีเอกลักษณ์และวิจิตรพิสดาร การออกแบบเจดีย์มีการแกะสลักลวดลายที่ละเอียดและซับซ้อน ซึ่งสะท้อนถึงความเชี่ยวชาญในศิลปะการก่อสร้างของชาวลาวในอดีต สถาปัตยกรรมของพระธาตุหลวงมีการผสมผสานระหว่างศิลปะแบบดั้งเดิมและการประยุกต์ใช้เทคนิคใหม่ๆ ซึ่งสร้างความงามที่ไม่เหมือนใคร นอกจากนี้ พระธาตุหลวงยังเป็นตัวแทนของการถ่ายทอดและการอนุรักษ์ความรู้ด้านการก่อสร้างและศิลปะที่ลาวมีมาตั้งแต่อดีต

พระธาตุหลวงเวียงจันทร์กับความงามในมิติทางด้านจิตวิญญาณ, สถาปัตยกรรม, ศาสนาและวัฒนธรรม

เป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียศาสตร์และพระพุทธศาสนาในแง่ของความงามทางสถาปัตยกรรมและการทำหน้าที่เป็นสถานที่ที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางศาสนาของพุทธศาสนิกชนในประเทศลาว

ความงามในมิติทางด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Aesthetics): (จิตวิสัย) พระธาตุหลวงไม่เพียงแต่เป็นสถานที่ที่มีความงามทางสถาปัตยกรรม แต่ยังเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญในทางจิตวิญญาณ โดยการไปเยี่ยมเยียนและบูชาที่พระธาตุหลวงนั้นถือเป็นการปฏิบัติธรรมและการสักการะบูชาที่สำคัญในพุทธศาสนา ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับหลักสุนทรียศาสตร์ในด้านจิตวิญญาณที่กล่าวถึงความงามในระดับลึกซึ้งของชีวิตและการบรรลุธรรม

ความงามในมิติทางด้านสถาปัตยกรรม (Architectural Aesthetics): (วัตถุวิสัย) พระธาตุหลวงเวียงจันทน์มีลักษณะสถาปัตยกรรมที่โดดเด่น โดยมีการผสมผสานศิลปะและสถาปัตยกรรมจากอินเดียและศรีลังกา แต่ยังคงสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์ของลาว รูปทรงของพระธาตุที่สูงเด่นทำให้ผู้คนมองเห็นจากระยะไกล และมีความหมายเชิงสัญลักษณ์ในด้านความศักดิ์สิทธิ์และการบรรลุธรรม

ความงามในมิติทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม (Religious and Cultural Aesthetics): (สัมพัทธวิสัย) ความงามของพระธาตุหลวงยังสะท้อนถึงการปฏิบัติศาสนกิจและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับการสักการะและความเคารพต่อพระพุทธศาสนา ชาวลาวเชื่อว่า พระธาตุหลวงเป็นสถานที่ที่มีพลังศักดิ์สิทธิ์ เป็นสัญลักษณ์ของความศักดิ์สิทธิ์และการหลุดพ้นจากทุกข์ ซึ่งสามารถเข้าใจได้ในแง่ของสุนทรียศาสตร์ที่ไม่จำกัดอยู่แค่ความสวยงามทางภายนอก แต่ยังรวมถึงความสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมของสถานที่นั้นด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความงามทางภายนอกและภายใน (External and Internal Beauty): พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ไม่เพียงแต่มีความงามภายนอกในด้านสถาปัตยกรรม แต่ยังเป็นตัวแทนของความงามที่เกิดจากภายใน ผ่านการสักการะและการทำสมาธิ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีผลต่อการพัฒนาจิตใจของผู้ที่มาเยี่ยมเยียน ทำให้ผู้คนสามารถสัมผัสถึงความสงบและศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยตาเปล่าแต่สามารถรู้สึกได้จากภายใน โดยรวมแล้ว พระธาตุหลวงเวียงจันทน์เป็นตัวอย่างของสุนทรียศาสตร์ที่สะท้อนถึงความเชื่อทางศาสนาและความงามในระดับลึกซึ้งที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติธรรมและการเคารพสักการะในพระพุทธศาสนา และทำให้เกิดความเข้าใจในคุณค่าทางจิตใจและจิตวิญญาณของผู้คนที่มาเยี่ยมเยียน

นอกจากความสำคัญทางด้านศาสนาและสถาปัตยกรรมแล้ว พระธาตุหลวงยังเป็นสถานที่ที่มีบทบาทสำคัญในด้านประเพณีและวัฒนธรรมของลาวทุกๆ ปีจะมีการจัดงานบุญประเพณีที่สำคัญ ซึ่งจะมีประชาชนจากทั่วประเทศเดินทางมาที่นี่เพื่อบูชาและร่วมพิธีกรรมทางศาสนา รวมถึงการแสดงออกถึงความเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ตั้งอยู่ในสถานที่นี้ การที่พระธาตุหลวงกลายเป็นสถานที่ที่มีการบูชาและเคารพมาตลอดหลายร้อยปีทำให้สถานที่แห่งนี้ไม่เพียงแต่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา แต่ยังเป็นแหล่งความรู้และแหล่งกำเนิดคุณค่าในทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจของประชาชน ด้วยเหตุนี้ พระธาตุหลวงเวียงจันทน์จึงถือเป็นสัญลักษณ์สำคัญทางศาสนา วัฒนธรรม และสถาปัตยกรรมที่สามารถเชื่อมโยงทุกภาคส่วนของสังคมและเผยแพร่คุณค่าทางประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาจิตใจไปสู่รุ่นหลังอย่างยั่งยืน โดยผ่านการบูชาผ่านพระธาตุและการรักษาเอกลักษณ์ทางศิลปะและสถาปัตยกรรมให้คงอยู่ตลอดไป

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นำเสนอต่อภาครัฐเพื่อจัดทำเป็นนโยบายเชิงปฏิบัติ ในด้านการอนุรักษ์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวสุนทรียศาสตร์ และประยุกต์ใช้กับปรัชญาภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ สถาปัตยกรรมทางโบราณคดีอื่นๆ 2. จัดทำเป็นหลักสูตรต่อสถาบันการศึกษาที่ทำการเรียนการสอนด้านสถาปัตยกรรมเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตตามแนวสุนทรียศาสตร์ให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยนั้น ควรนำทฤษฎีทางสุนทรียศาสตร์มาวิเคราะห์เจดีย์ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้นในการที่จะส่งเสริมคุณค่าด้านจิตใจแต่ยังมีอีกหลายประเด็นซึ่งการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้เจาะลึก ไปในรายละเอียด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดงานวิจัยในมุมมองที่ต่างกันไปดังนี้ 1) วิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวจริยศาสตร์ 2) วิเคราะห์เจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์กับวิถีพุทธเชิงวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยว 3) ศึกษารูปแบบการสร้างเจดีย์พระธาตุหลวงเวียงจันทน์ตามแนวพุทธปรัชญา

บรรณานุกรม

จินตะหลา เชื้อโชค, ชัยบุรณ์ ศิริชนะวัฒน์ และพรรณชลัท สุริโยธิน. (2563). องค์ประกอบสถาปัตยกรรมปะตูไซ ในนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว. วารสารสารศาสตร์, 3(2), 450-462.

นายธีรวัฒน์แสนคำ. (2560). พระธาตุสำคัญในล้านช้าง : วิเคราะห์ประวัติศาสตร์พุทธศิลป์ ความสัมพันธ์กับผู้คนสองฝั่งโขง. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบุญนำ ปรุกโกโม (คนหมั่น). (2560). การศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อและการบูชาพระธาตุของชาวพุทธในล้านช้าง. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

MÂE CHEE VONMANY CHANTHALATH. (2561). An Approach For Enhancing The Buddhist Cultural Tourism of Wat Thatloun, Viantian, Lao People' S Democratic Republic, Master of Arts Buddhist Studies, Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

School-Enterprise Integration Model for Higher Vocational Colleges in Guangdong Province

Hongyan Zhao

Ganratchakan Lertamornsak

Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand

Email: s65584951025@ssru.ac.th

Received : 3 August 2025

Revised : 16 September 2025

Accepted : 2 October 2025

ABSTRACT

The purpose of the study is to explore the level and composition of school-enterprise integration for higher vocational colleges in Guangdong Province. 63 colleges Chinese vocational colleges are selected to be the population. A mixed-methods approach was adopted for this research. After conducting an extensive literature review, a quantitative research methodology was employed using a 5-level Likert-scale questionnaire. The survey was distributed to 500 respondents, selected through stratified random sampling. Exploratory factor analysis (EFA) was carried out to analyze the data, with a group of 9 experts providing an importance assessment of the identified factors. The EFA revealed that the factors influencing the development of the talent training mode can be grouped into five key factors ranked by priority are: Teacher Professional Development and Industry Expertise (Mean=3.81, S. D. = 0.98), Government Policy and Institutional Support (Mean=3.73, S. D.= 0.92), Student Employability and Industry Satisfaction (Mean=3.56, S.D. = 0.89), Curriculum and Teaching Innovation (Mean=3.43,S.D. =0.85), Industry Education Synergy (Mean=3.11, S.D. = 0.80). Each factor was assessed for its mean score and standard deviation, indicating varying degrees of importance and variation in responses. The study concludes that effective school-enterprise integration in vocational colleges depends on a combination of factors with teacher professional development and industry-expertise, and government policy and institutional support as the most critical. The findings emphasize the need for a holistic approach that integrates both academic and industry perspectives to enhance the employability of graduates. The results of this research provide valuable insights for vocational colleges,

enterprises, and policymakers in optimizing school-enterprise integration model. By focusing on the identified key factors, institutions can improve career guidance, enhance internship opportunities, and better align educational programs with the evolving demands of the employment market, particularly in the context of technological advancements.

Keywords: School-Enterprise Integration Model, Institutions-Enterprise Cooperation, Higher Vocational Colleges

1. Introduction

In recent years, the transformation of China's higher education system has become a focal point, particularly in terms of aligning academic training with the rapidly evolving demands of the labor market. The increasing emphasis on industry-academia collaboration has led to a paradigm shift in school-enterprise integration model. As a key hub of economic development, Guangdong, with its unique geographical and industrial advantages, provides an ideal case for exploring the potential of higher education institutions' cooperation with enterprises.

School-enterprise integration models in higher education institutions have long been a subject of debate among policymakers, educators, and industry leaders. Traditional models, which have predominantly focused on theoretical and academic education, are often criticized for their disconnection from industry needs and their limited adaptability to the dynamic socio-economic landscape. This misalignment between educational output and industry demand has created an urgent need for innovative School-enterprise integration that effectively integrate the strengths of both educational institutions and enterprises.

The importance of industry-education cooperation in improving the quality and relevance of school-enterprise integration is increasingly recognized. Research has shown that such collaborative models not only bridge the skills gap but also cultivate a dynamic, adaptable workforce capable of addressing the challenges of the modern economy. Given Guangdong's strategic position as a hub for manufacturing and technological innovation, the city presents a unique opportunity to develop a localized and sustainable school-enterprise integration that supports the growth of both higher education institutions and key industries in the region.

This study aims to examine the development of school-enterprise integration model that integrates the resources and expertise of higher vocational colleges and enterprises in Guangdong. By reviewing existing research and current trends, the paper seeks to provide

critical insights into the practical and theoretical implications of such models. The significance of this research lies in its potential to inform policy decisions, enhance educational practices, and contribute to the cultivation of high-quality, industry-relevant talent, not only within Guangdong but also across broader contexts in China.

2. Literature review

The alignment between higher education and labor market needs has become a critical area of concern in contemporary educational research, especially in light of the evolving economic and technological landscape in China. As global and local labor markets undergo rapid transformation, it has become imperative for educational institutions to adapt their teaching models to equip graduates with the skills required by industries. The integration of industry and academia has emerged as a fundamental strategy to address the widening gap between academic training and labor market demands.

2.1 Industry-Academia Collaboration and School-Enterprise Integration

The concept of school-enterprise integration has garnered significant attention in vocational and higher education, emphasizing the importance of aligning educational practices with industry needs to cultivate practical skills and professional competence. (Zheng et. al., 2011) highlight that while theoretical analyses of this talent training mode are prevalent, practical explorations reveal critical issues related to enterprise operation forms, teaching reforms, and management practices, underscoring the complexity of implementing effective integration models.

Further, (Zheng et. al., 2013) exemplify the development of curriculum systems tailored to specific majors, such as hotel management, emphasizing a systematic approach based on the working process. Their research advocates for constructing curriculum systems that follow a logical sequence—from investigation and task analysis to learning situation design—ensuring that training aligns closely with real-world job requirements (Zheng,2013). In the context of interdisciplinary fields, Mao et. al. (2014) explores the cultivation of IT service outsourcing talents through school-enterprise cooperation, emphasizing the importance of integrating cross-disciplinary knowledge and practical training to meet industry demands. Similarly, Liu et. al. (2015) proposes a four-step model of school-enterprise integration in architectural decorative art design, focusing on breaking traditional cooperation barriers and fostering professional talents aligned with enterprise needs.

Curriculum reform remains a central theme, with (Yu, 2018) advocating for modular, team-based, and diversified evaluation approaches that incorporate informatization and the "STC+ Four-in-one" concept. This approach aims to enhance curriculum relevance and lifelong applicability, reflecting a shift towards more flexible and adaptive educational models. Complementing this, Meng (2019) emphasizes the importance of integrating production and teaching with school-enterprise cooperation to innovate talent cultivation, particularly in computer application technology, thereby addressing practical teaching challenges and improving educational outcomes.

Wang (2019) extends this discussion to logistics management, proposing an integrated training mode based on production-education collaboration and innovative practices. His research underscores the significance of collaborative education in developing applied talents that meet industry standards. Huang (2020) further emphasizes the role of integrating campus and corporate cultures, professional humanities training, and teacher development to foster well-rounded socialists with comprehensive moral, intellectual, and aesthetic qualities, thereby enriching the humanistic dimension of school-enterprise integration.

In secondary vocational education, Xie et. al. (2021) examines reforms in the cuisine specialty, demonstrating practical applications of school-enterprise integration models to enhance talent cultivation tailored to regional industry needs. Finally, Huang (2023) addresses the broader systemic issues in university-industry cooperation, proposing mechanisms to deepen industry-education integration through systemic, platform, and model innovations. His work aims to establish sustainable, long-term cooperation frameworks that support the continuous development of vocational education.

Guangdong, as a key industrial city, has made substantial strides in integrating higher education with local enterprises. Several studies emphasize the importance of developing specialized talent for Guangdong's growing high-tech sector. The local government has implemented policies such as funding for university-enterprise collaborative projects, creating innovation-driven educational environments, and offering incentives for enterprises that collaborate with educational institutions. This has led to the development of a more dynamic and industry-relevant talent pipeline, supporting the broader economic goals of the city.

2.2 Factors Influencing School-Enterprise Integration

The relationship between higher education and employability is complex, with multiple factors influencing graduates' success in securing relevant employment. Various studies have identified key factors that significantly affect employability outcomes. The five factors

identified in this study—Teacher Professional Development and Industry Expertise, Government-Policy-and-Institutional-Support, Student-Employability-and-Industry Satisfaction, Curriculum-and-Teaching-Innovation, Industry-Education-Synergy are critical elements in understanding the factors influencing employability in the Chinese context.

Teacher Professional Development and Industry Expertise, recent meta-studies emphasize that effective teacher professional development (TPD) includes hands-on, collaborative, and context-specific experiences. For example, Amemasor et al. (2025) analyzed 23 studies (2020–2024) and found that elements like ongoing mentorship, institutional support, and digital training significantly enhance teachers' integration of technology into instruction. Similarly, advanced T-USE models demonstrate that embedding teachers in industry environments strengthens their professional capital and alignment with enterprise needs emerald.com

Government-driven policies and institutional mechanisms function as critical enablers for advancing school-enterprise integration in vocational education. Xue and Li (2022) conducted a retrospective analysis of multiple national-level reforms in China, emphasizing how these policy initiatives have institutionalized collaborative frameworks to formalize vocational school–enterprise cooperation. Furthermore, innovative applications of cognitive graph methodologies within the tripartite (Government-Enterprise-School) talent cultivation model have been demonstrated to enhance inter-organizational coordination and improve graduates' employment outcomes (e.g., post-graduation employment rate and job matching quality). These findings align with the small positive mean value (Mean=0.01) observed for the policy factor in the present study, thereby underscoring that while government policies provide essential support for school-enterprise integration, they do not operate as the sole decisive factor.

Across empirical research, deeper enterprise engagement in vocational education initiatives has been consistently associated with improved student outcomes, spanning both learning effectiveness and post-graduation adaptability. Shao and Sagubo (2024) employed a mixed-methods research design—integrating quantitative surveys (N = 487) and qualitative semi-structured interviews (n=32) to illustrate that strategic school-enterprise collaboration fosters enriched learning experiences (e.g., industry-relevant practical training), enhances graduate employability (measured by employer recruitment preference), and elevates satisfaction levels among industry stakeholders. Specifically, evaluations of school-enterprise integration models implemented across various regions in China have documented that

participating students exhibit stronger innovation capabilities and greater project readiness (e.g., proficiency in solving real-world industrial problems) compared to those in traditional vocational education programs.

Curriculum innovation requires active collaboration, but systemic inertia can inhibit change. Dual-education literature (2023) shows that enterprise co-designed curricula improve relevance; yet implementation remains inconsistent.

Deeper synergy hinges on unified goals, compatible cultures, and legal frameworks. But fundamental misalignments often persist: Zheng (2019) observed cultural gaps between profit-driven enterprises and education-focused schools. Vocational program evaluations note incomplete legal systems and coordination challenges within school-enterprise ecosystems.

2.3 Industry-Education Integration in Guangdong

Guangdong represents an interesting case for examining the integration of higher education and industry, as it balances traditional manufacturing sectors with emerging high-tech industries. The city's efforts to align higher education with the needs of its key industries are essential for the development of a highly skilled workforce that can support its economic goals. Recent studies on Guangdong's higher education system have shown that the city has made substantial investments in educational reforms aimed at improving the employability of graduates and fostering industry-relevant skills. Collaborative initiatives between universities and local enterprises in Guangdong have become more common, with a focus on innovation, technology, and high-skilled talent cultivation.

The role of government policy in facilitating industry-education collaboration in Guangdong is critical. Government policies play a significant role in promoting the integration of industry and academia. These policies support the establishment of partnerships between universities and enterprises, encourage research and development collaborations, and provide financial incentives for businesses to engage in educational programs. The alignment of educational outcomes with the needs of local industries is seen as a key strategy for ensuring sustainable economic growth and increasing the city's global competitiveness.

3. Research methodology

Quantitative research was used to conduct the research, followed by exploratory factor analysis (EFA).

3.1 Population and Samples

A probability sampling technique is used, as this study is generalized to higher vocational colleges in Guangdong Province; therefore, researchers suggest that in case of high generalization, probability sampling in quantitative data is appropriate. The study's population was 500 teachers and administrators in 63 colleges in stratified and simple random sampling techniques were used to select the 500 respondents. Table 1 shows sample collection

Table 1 Personal status of respondents

Personal status	n=500	Percentage
1. Gender		
Male	275	55.00%
Female	225	45.00%
2. Age		
under 25 years old	54	10.80%
25 - 29 years old	143	28.60%
30 - 39 years old	236	47.20%
40-49 years old	41	8.20%
Above 49 years old	26	5.20%
3. Educational Background		
Bachelor	164	32.80%
Master	220	44.00%
Doctor	88	17.60%
Postdoctoral appointment	28	5.60%
4. Work Experience		
under 5 years	49	9.80%
5 – 10 years	90	18.00%
11 – 15 years	135	27.00%
16 – 20 years	202	40.40%
Above 20 years	24	4.80%

3.2 Research Tools

A 110-item questionnaire was used to evaluate each participant's opinions concerning quality management. A five-level educator opinion scale was used, which was reviewed by a panel of 9 education experts whose qualifications were no less than a doctorate. Each of the

130 items was then evaluated using the index of item-objective congruence (IOC) value. The questionnaire's aim, item clarity, comprehensiveness, completeness, meaningfulness, and significance for each item were evaluated. The IOC values for the study were 0.8 to 1.00, with items below 0.60 removed according to the experts' suggestions.

The questionnaire's reliability was then evaluated using 30 individuals who did not participate in the subsequent survey. The assessment of the 30 individual's questionnaire try-out reliability used Cronbach's alpha ($\alpha = .976$).

Before the final survey, the researcher sent a letter from the 63 vocational colleges in Guangdong Province asking permission to collect survey data. Once each school granted permission, teachers were randomly selected and contacted with Line social media and given a questionnaire QR code to participate.

3.3 Data Analysis

From the development of talent Training core Factors analysis, the suitability test and the correlation coefficient matrix between the variables were examined using descriptive statistics (percentage, mean and standard deviation), the Kaiser-Meter-Olkin (KMO), and Bartlett's test of sphericity. Additionally, the analysis extracted the factors using principal component analysis (PCA) to determine which variables were most important. It consisted of the Factors, Eigenvalues, percentage of variance, and cumulative percentage of variance.

The correlation between variables being more common as a constituent was more clearly defined by the varimax rotation method to find the quality management core Factors by using the selection criteria for question variables with a factor loading $\geq .50$ and the number of variables in each component. There must be at least three variables to be considered as one component.

4. Results

4.1 Correlation Matrix Suitability Results

Table 2 shows that the KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) indicates that the observed variables' correlation matrix was not a unique matrix, which therefore shows that there are enough correlations between variables for variables analyzing indicators. Confirmation of this was determined by the KMO Measure of Sampling Adequacy = 0.976, which is considered excellent. Also, Bartlett's test of sphericity was used to test the desirability of proceeding to factor extraction. It is a hypothesis test that the correlation matrix is an identity matrix. Determination was made that the Chi-Square = 28509.924 had a statistical significance Sig=.000, $p \leq .05$,

indicating that the correlation matrix obtained is not a unity matrix. This confirmed that the variables are correlated and are suitable for factor analysis.

Table 2 KMO and Bartlett Test

KMO and Bartlett's Test		
KMO		0.976
	Chi-Square	28509.924
Bartlett's Test of Sphericity	df	2775
	Sig	0.000

4.2 Factor Extraction and Rotation

The researcher extracted the factors using the principal component analysis (PCA) to determine which variables were most important. It consists of the Factors, eigenvalues, percentage of variance, and cumulative percentage of variance (Table 3). Liu (2021) have suggested that factors with eigenvalues ≥ 1.00 be retained. Table 3 shows the Eigenvalues, which are the sum of the squares of the coefficients of each factor ≥ 1.00 , and the 5 factors have a percentage of cumulative variance of 67.961%. The fifth and sixth factors are not grouped since fewer than three factors exist in an element. Additionally, in Table 2 and Table 3, the descriptive definitions for each Factor are as follows:

Factor 1 =Teacher Professional Development and Industry Expertise (TPDIE)

Factor 2 = Government Policy and Institutional Support (GPIS)

Factor 3 = Student Employability and Industry Satisfaction (SEIS)

Factor 4 = Curriculum-and-Teaching-Innovation (CTI)

Factor 5 = Industry-Education- Synergy (IES)

Table 3 Total Variance Explained

Total Variance Explained									
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	27.953	37.270	37.270	27.953	37.270	37.270	10.665	14.221	14.221
2	5.791	7.722	44.992	5.791	7.722	44.992	10.545	14.060	28.281
3	5.049	6.732	51.724	5.049	6.732	51.724	10.508	14.010	42.291
4	4.128	5.503	57.228	4.128	5.503	57.228	7.773	10.364	52.655

Total Variance Explained									
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
5	3.323	4.431	61.659	3.323	4.431	61.659	6.753	9.004	61.659
6	.998	1.331	62.990						
7	.894	1.192	64.181						
8	.803	1.071	65.252						
Extraction Method: Principal Factor Analysis and Varimax									

Table 4 shows the study's analysis from the Varimax rotation, usually the second step in factor analysis and a PCA (Abdi, 2003). Factor rotation and a Varimax rotation; transform the initial factors into new ones that are simpler to interpret. The results of the analysis of orthogonal rotation Factors by the varimax method and the variables in each component must have a weight of $\geq .50$ or more. The investigator chose the highest weight for each factor in the study's development of talent Training for higher education Institution-enterprise cooperation core value analysis. A total of 130 items, since 40 of the factors that were scraped out are subtracted. Table 4 thus shows the remaining 8 factors with 90 items.

Table 4 Varimax rotation

Item	Factor loading coefficient					
	Factor 1 (TPDIE)	Factor 2 (GPIS)	Factor 3 (SEIS)	Factor 4 (CTI)	Factor 5 (IES)	Common Factor Variance
89					.748	.636
56					.730	.677
42					.727	.654
103					.717	.628
5					.700	.682
90					.690	.660
67					.685	.637
29					.680	.645
77					.676	.619
58					.675	.618

Item	Factor loading coefficient					
	Factor 1 (TPDIE)	Factor 2 (GPIS)	Factor 3 (SEIS)	Factor 4 (CTI)	Factor 5 (IES)	Common Factor Variance
81					.658	.685
36				.779		.712
31				.754		.684
19				.733		.614
74				.732		.618
73				.732		.687
17				.718		.602
48				.714		.645
28				.714		.660
35				.712		.669
78				.699		.665
11				.694		.557
93				.669		.615
72		.774				.598
76		.746				.678
9		.742				.625
85		.739				.560
14		.739				.638
104		.734				.631
22		.732				.540
63		.731				.557
51		.727				.601
46		.725				.634
16		.722				.640
83		.717				.603
87		.714				.621
40		.698				.642
18		.685				.524
25		.674				.584

Item	Factor loading coefficient					
	Factor 1 (TPDIE)	Factor 2 (GPIS)	Factor 3 (SEIS)	Factor 4 (CTI)	Factor 5 (IES)	Common Factor Variance
57		.666				.610
80	.749					.652
101	.737					.601
64	.736					.610
24	.733					.638
15	.725					.610
38	.720					.612
27	.715					.556
55	.710					.540
7	.701					.596
60	.693					.539
84	.692					.652
102	.686					.568
53	.676					.570
4	.674					.632
32	.667					.567
79	.657					.557
69	.655					.550
21	.646					.579
33			.746			.685
22			.745			.641
65			.740			.570
86			.738			.617
98			.735			.637
52			.730			.646
104			.725			.544
106			.724			.485
109			.721			.639
76			.715			.611

Item	Factor loading coefficient					
	Factor 1 (TPDIE)	Factor 2 (GPIS)	Factor 3 (SEIS)	Factor 4 (CTI)	Factor 5 (IES)	Common Factor Variance
108			.714			.694
1			.712			.624
2			.702			.554
3			.697			.594
50			.691			.682
74			.661			.653

Extraction Method: Principal Factor Analysis

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

In the scree plot shown in Figure 1, the slope between the 8th and 9th factors becomes less steep, indicating that the amount of information explained by the subsequent 6th factor decreases significantly. This suggests that the first 5 factors can cover most of the information, thus selecting 8 factors is appropriate.

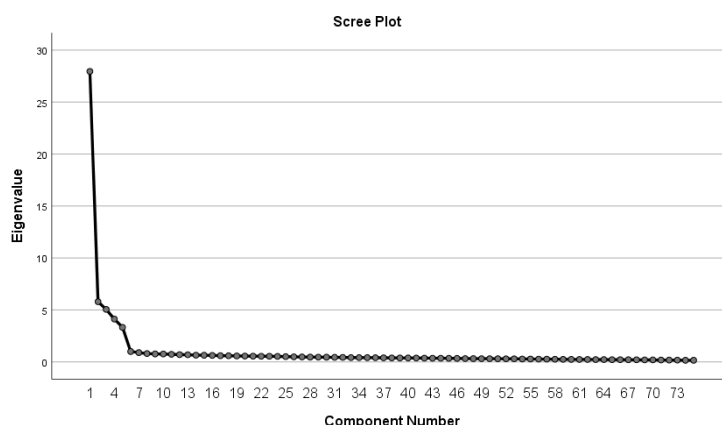


Figure 1 Scree plot

Table 5 shows the core Factors results arranged in order of Table 3's Eigenvalues.

Table 5 Factors weight

Factors	Percentage of Variance Cumulative %	
	Lowest	Highest
1	0.587	0.666
2	0.534	0.606
3	0.544	0.633

4	0.568	0.624
5	0.578	0.649

Table 6 shows the means, standard deviations, and opinion rankings of factors. Results revealed that overall, Factor1 (Teacher Professional Development and Industry Expertise) was judged by the respondents to be the most important core element in the model (Mean = 3.81, S.D = 0.98). This was followed by the other three Factors that were nearly equal in their ranking scores.

Table 6 Means, Standard Deviations, and Opinion Ranking

Factors	Mean	S.D	RANK
1	3.81	0.98	Highest
2	3.73	0.92	High
3	3.56	0.89	High
4	3.43	0.85	High
5	3.11	0.80	High

The study underscores that a multifaceted approach is required to strengthen the integration of education and industry, with active engagement from all stakeholders—schools, enterprises, government, and educators—working collaboratively to create an education system that is responsive to the evolving demands of the labor market. By designing future plans through Ethnographic Future Research (EFR) techniques, A school-Enterprise Integration Model in higher vocational colleges in Guangdong Province from Interviews with 9 experts can be constructed as shown in Figure 2.

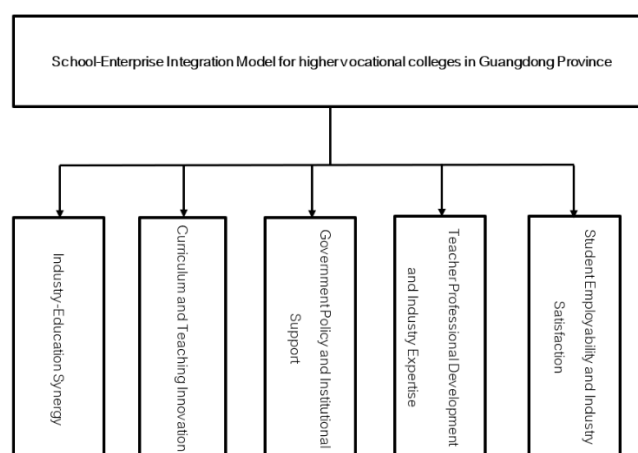


Figure 2 School-Enterprise Integration Model

5. Conclusion and Discussion

Factor 1. Teacher Professional Development and Industry-Expertise

The integration of industry expertise into teacher professional development is crucial in promoting practical, up-to-date knowledge transfer within vocational education. Teachers with industry experience are better positioned to deliver context-relevant content, enhance student engagement, and align learning outcomes with labor market needs. Furthermore, collaborative training programs with industry partners significantly improve teachers' technical capabilities and adaptability in digital teaching environments (Amemasor et al., 2025; Gondwe, 2021).

This study's findings indicate that although this factor has a relatively neutral mean (Mean=3.81), its higher standard deviation (S.D=0.98) suggests varying levels of development across institutions. Effective strategies such as joint training platforms and teacher internships in enterprises could help standardize and enhance this component.

Factor 2. Government Policy and Institutional Support

Government-led frameworks and policies play a foundational role in facilitating successful school-enterprise integration. Clear legislation, funding mechanisms, and strategic guidance are essential to encourage institutional participation and ensure sustained cooperation. As found by Xue and Li (2022), China's vocational education reform is heavily driven by top-down policies that incentivize collaboration between schools and enterprises.

The slight positive mean (Mean=3.73) and (S.D =0.92) suggest relatively balanced yet diverse implementations. Variability may stem from regional disparities in policy enforcement or institutional responsiveness.

Factor 3. Student Employability and Industry Satisfaction

Student outcomes are at the core of school-enterprise cooperation. The ability of institutions to enhance students' employability directly reflects the effectiveness of such partnerships. A student's technical proficiency, soft skills, and workplace readiness influence not only employment rates but also long-term industry satisfaction (Shao & Sagubo, 2024).

The high mean (Mean =3.56) and moderate variation (S.D = 0.89) affirm this factor's importance and consistency across cases. Strengthening real-world training, such as internships and coop programs, can further improve this synergy.

Factor 4. Curriculum and Teaching Innovation

Innovative curricula that integrate interdisciplinary content and project-based learning are critical to bridging academic learning with industrial practice. Modern teaching models that

incorporate digital tools, simulation technologies, and enterprise involvement enrich students' learning experiences (Zhang et al., 2023).

Despite a slightly negative mean (Mean=3.43), the relatively low S.D (S. D=0.85) suggests stability across institutions. The finding implies a general acceptance of curriculum reform, though room remains for enhancing innovation intensity and depth.

Factor 5. Industry-Education Synergy

The strategic alignment of educational goals with industrial demands—termed industry-education synergy—is the cornerstone of sustainable cooperation models. Close partnerships enable curriculum co-development, joint assessment, and feedback mechanisms, creating a virtuous cycle of talent production and utilization (Zheng, 2019).

The most negative mean (Mean=3.11) and smallest S.D (S.D=0.80) imply this factor is still underdeveloped across many institutions, likely due to communication gaps, misaligned incentives, or lack of long-term planning. Future efforts should focus on building structured, institutionalized mechanisms for school-enterprise dialogue and co-governance.

The integration of school and enterprise is a dynamic, multi-dimensional process that requires cohesive policy frameworks, institutional commitment, industry engagement, and continuous innovation. Future efforts should emphasize the interconnectivity of these five factors to build a sustainable, mutually beneficial model of vocational education. These findings contribute to the growing body of literature on industry-education integration in China and provide practical implications for educational institutions, policymakers, and enterprises seeking to improve talent development models in Guangdong.

6. Future recommendations

Although the study's goals and objectives have been met, there are a few inescapable constraints that must be addressed in this part for all future researchers to address. Due to the tight timeline and scarce resources, research can only be broadly applied to higher vocational colleges in China. Therefore, in order to broaden the scope of the study and generalize it on a global scale, future research should include more people from throughout the globe. The higher vocational colleges' employees will have better knowledge, skills, and abilities as a result of the adoption of the quality management model in Chinese. All graduates will benefit from updating their expertise in this way, enabling them to deliver the best services for higher vocational colleges.

Bibliography

- Amemasor, S. K., Oppong, S. O., Benuwa, B. G., & Essel, D. D. (2025). **A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices.** *Frontiers in Education*, 10, Article 1541031. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541031>.
- Chen, Y., Li, J., & Wu, M. (2022). **Institutional frameworks supporting school-enterprise cooperation in Chinese vocational education.** *Journal of Vocational and Technical Education*, 43(2), 45–53.
- Gondwe, F. (2021). **Technology professional development for teacher educators: A literature review and proposal for further research.** *SN Social Sciences*, 1, Article 200. <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00184-9>.
- Huang, Q., & Xu, S. (2023). **Evaluation systems for vocational education–industry integration: A data-driven approach.** *International Journal of Educational Development*, 96, 102666. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102666>.
- Kwasi, Y., Chen, H., & Wei, Z. (2024). **Developing professional capital through technology-enabled university–school–enterprise collaborative education.** *Asia-Pacific Journal of Innovation in Education*, 4(2), 110–125. <https://doi.org/10.1108/APJIE-01-2024-0014>.
- Li, Y., & Zhao, H. (2021). **Policy support and school-enterprise collaboration: Evidence from Chinese pilot programs.** *Education and Economy*, 39(1), 25–31.
- Liu, F., Zhang, X., & Zhao, L. (2020). **Enhancing enterprise engagement in vocational education: A case study from Guangdong province.** *Asia Pacific Education Review*, 21(4), 623–634. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09642-3>.
- Shao, R., & Sagubo, E. M. (2024). **Enhancing educational outcomes through strategic school-enterprise cooperation: Mechanisms, benefits, and challenges.** *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 12(3), 145–150. <https://www.researchpublish.com/upload/book/Enhancing%20Educational%20Outcomes-31072024-11.pdf>.
- Sun, T., & Huang, M. (2021). **Curriculum innovation in school-enterprise cooperation: A competency-based approach.** *Chinese Journal of Vocational Education Research*, 37(6), 19–27.
- Wang, Y., Tan, J., & Chen, L. (2020). **Resource integration in vocational education–industry partnerships: Mechanisms and challenges.** *Education and Training*, 62(5), 515–530. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0033>.

- Xue, E., & Li, J. (2022). **The school-enterprise cooperation in vocational education in China.** In E. Xue & J. Li (Eds.), *Exploring education policy in a globalized world: Concepts, histories, and implementation* (pp. 125–139). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-0748-7_8.
- Yang, J., & Fang, Z. (2022). **Teacher-industry engagement in higher vocational colleges: Towards a dual-capacity development model.** *Vocational Education Forum*, 38(3), 12–19.
- Zhang, J., Wang, X., & Jia, J. (2023). **Research on the integration of industry and education, school-enterprise cooperation and application-oriented talent training system.** Clausius Scientific Press. https://www.clausiuspress.com/assets/default/article/2023/05/16/article_1684227303.pdf.
- Zhang, W., & Liu, C. (2023). **Strategic alignment in school-enterprise integration: Insights from manufacturing education programs.** *Journal of Educational Policy and Management*, 45(1), 88–97.
- Zheng, J. Y. (2019). **The exploration and practice for the mode of school-enterprise cooperative education: Cultural differences and coordination.** *Journal of Service Science and Management*, 12(3), 466–481. <https://doi.org/10.4236/jssm.2019.123031>.

Effective Teachers Proposed Model of Higher Educational institution in Laibin city

Peizhi Tang

Poramatdha Chutimant

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: s64584951001@ssru.ac.th

Received : 24 July 2025

Revised : 16 September 2025

Accepted : 2 October 2025

ABSTRACT

The world today is in a period of great development and change, with rapid scientific and technological progress, and higher education has the important task of training innovative specialists and developing science and technology. However, the students trained by colleges do not have a strong ability to adapt to the society and to find employment and entrepreneurship, and they cannot meet the national demand for innovative and complex talents, and the quality of teaching and scientific and technological innovation in colleges still need to be upgraded. Teachers are the foundation of education. Cultivating excellent students cannot be separated from excellent teachers, and the teaching and research level of teachers directly determines the overall strength of colleges, and the improvement of the quality of the teaching force is the primary link in the development of colleges. This article will accomplish 3 goals. 1. To study the levels of the qualities of effective teachers of higher educational institution in Laibin city. 2. To study the exploratory factor analysis of qualities of effective teachers of higher educational institution in Laibin city. 3. To propose the the qualities of effective teachers' model of higher educational institution in Laibin city. This will promote the development of higher education management in Laibin.

Keywords : Higher Education Institutions, Effective Teacher, Educational Management

1. Introduction

Education is the centrepiece of a century-long programme. China's higher education has entered the stage of massification (Zhang Wei, 2006), and the Outline of the National Medium- and Long-Term Educational Reform and Development Plan (Chinese government website, 2010) has set the main goals for the development of higher education, so that by 2020, the total number of students enrolled in colleges will reach 35.5 million, with a gross enrolment rate of 40 per cent; the ratio of people with higher education to the main working-age population will reach 20 per cent, and the number of people with higher education education will double the number of those with higher education than that of 2009. The number of people with a higher education level of education will double that of 2009. The world today is in a period of great development and change (He Liping, 2018), with rapid scientific and technological progress, and higher education has the important task of training innovative specialists and developing science and technology. However, the students trained by colleges do not have a strong ability to adapt to the society and to find employment and entrepreneurship, and they cannot meet the national demand for innovative and complex talents, and the quality of teaching and scientific and technological innovation in colleges still need to be upgraded. Teachers are the foundation of education. Cultivating excellent students cannot be separated from excellent teachers, and the teaching and research level of teachers directly determines the overall strength of colleges, and the improvement of the quality of the teaching force is the primary link in the development of colleges. In addition, the increase of the massification level of China's higher education makes the demand for the number of teachers in colleges increase rapidly. According to the education statistics released by the Ministry of Education, the number of full-time teachers in ordinary colleges was 1,392,700 in 2011, an increase of 49,600 compared with that of 2010, with an increase of 3.69%; the number of full-time teachers in ordinary colleges in 2012 was 1,443,300, an increase of 47,600 compared with that of the previous year, with an increase of 3.69%. In 2012, there were 1,440,300 full-time teachers in general institutions of higher education, an increase of 47,600 over the previous year, a growth rate of 3.42 per cent. According to the highest standard of 18:1 student-teacher ratio in higher education stipulated by the Ministry of Education, the full-time teachers in colleges should reach at least 1.97 million in 2020, which means that the growth rate of full-time teachers in colleges in the next 5-8 years must be maintained at 4% in order to meet the requirements of the Outline of Educational Planning, and thus the stable growth of teachers is also the basic guarantee for the development of colleges .

Study of effective teachers can bring some new inspirations to the management of teachers in higher education institutions. The importance of effective teachers has gradually appeared in the literature of scholars since the 1950s, and the climax of research on effective teachers was formed in the 1970s. Effective teachers are an important variable in the organizational management system of higher education institutions, and an important criterion for measuring the government's education management and the management performance of higher education institutions. They can accurately reflect the recognition and evaluation of higher education institutions on teacher management work, and provide an important reference for improving the management performance and level of higher education institutions. The management system and management mechanism will have an impact on the rate of effective teachers, such as the assessment system and the salary system. Effective teachers will have an impact on the quality of education in schools. The daily management of higher education institutions plays a very important role in the generation of effective teachers. Through the investigation and research on effective teachers, we can deeply understand the current situation of teachers' work in higher education institutions, the psychological needs of teachers, and the problems existing in the management of higher education institutions, and provide a basis for improving the management mechanism and management system, so as to better meet the needs of teachers and improve the management performance of higher education institutions. In-depth research on the quality of effective teachers and paying attention to the needs of teachers are of great significance to mobilizing and stimulating teachers' teaching enthusiasm, promoting the reform of the management system of higher education institutions, and implementing the sustainable development of "people-oriented". Ye Wenzhi (2013) proposed the transcendence and regression of teacher development - "conscious teachers are teachers", that is, teachers' understanding of the value of life, educational value, and cultural value should reach the realm of conscious pursuit and free realization, emphasizing teachers' own consciousness and autonomy, and teachers should reflect on and transcend their educational responsibilities and missions. It emphasizes that teachers should be professional, reflect on and transcend their educational responsibilities and missions, which is specifically manifested in the consciousness of educational methods and subject teaching. This view clarifies the importance of studying effective teachers, and the improvement of teachers' quality is the most appropriate way to realize the concept of "conscious teachers". Improving teachers' quality is the most appropriate way to realize the concept of "teachers are teachers". Improving teachers' quality is an effective

way to stimulate teachers' motivation and creativity from within and promote the development of teachers in higher education institutions.

2. Research objectives

1. To study the levels of the effective teachers of higher educational institution in Laibin city
2. To study the exploratory factor analysis of effective teachers of higher educational institution in Laibin city
3. To propose the development effective teachers' model of higher educational institution in Laibin city

3. Study scope

Through the study of previous literature, this paper examines and evaluates the concepts and theories of early childhood education management, higher education, effective teachers and effective teaching in Laibin City.

In addition, the researchers also collected data from higher education institutions in Laibin City, explored the concepts and theories of higher education management, higher education, effective teachers and effective teaching, and the relationship between them, including the guiding principles for improving the level of higher education teachers.

First, the relevant theories and research on effective teachers and effective teaching were reviewed, laying a theoretical foundation for this study. Secondly, through the study of teachers in higher education institutions in Laibin City, the current status of the level of teachers in higher education institutions in Laibin City was revealed. Thirdly, the influencing factors of effective teachers in higher education institutions in Laibin City were examined from multiple dimensions, relevant data were collected for EFA analysis, and the evaluation indicators of effective teachers were tested; finally, based on previous research, it was proposed to improve the level of teachers in higher education institutions in Laibin City and put forward corresponding measures.

4. Study significance

1. Improve classroom teaching efficiency. The classroom teaching process reflects the teacher's teaching behavior and the student's learning behavior. Strengthening the research on teaching behavior can minimize the occurrence of non-teaching behavior, improve the

quality of classroom teaching, and generate more effective teaching cycles, thereby improving the quality of classroom teaching.

2. It is conducive to the personal growth of teachers. The growth of teachers is a gradual process, which is proportional to the quality level of teaching behavior. When teachers raise their teaching behavior to a high level, form an artistic teaching style, and generate personal teaching ideas, it also means that an excellent teacher stands out.

3. It can overcome formalism in teaching and research. Traditional teaching and research activities such as lesson preparation and lesson evaluation all start from the macro level, or talk big and talk a lot. The research on teaching behavior starts from the micro level of the classroom. The design of classroom teaching and the evaluation of classroom teaching all start from the category of classroom teaching. In a class, what behaviors are good, what behaviors are bad, how to improve, etc., this is closer to the actual classroom of teachers, which is conducive to teachers' reflection, so as to put teaching research into practice.

5. Literature Review

5.1 Concepts and theories related effective teachers

"Effective teachers" are usually defined as educators who can consistently improve students' learning outcomes in different contexts (Stronge, 2007). This definition not only focuses on students' cognitive development, but also covers non-academic outcomes such as emotional, social and moral (Wentzel, 2002). Research on teacher effectiveness has gradually expanded from focusing on student performance to dimensions such as teacher-student relationships, classroom atmosphere and student happiness.

Effective teachers have personality traits such as responsibility, enthusiasm, patience, empathy and fairness (Noddings, 2005). The emotional connection between teachers and students is considered an important factor in promoting learning motivation and psychological safety (Hamre & Pianta, 2006). Studies have found that positive teacher-student relationships can significantly improve students' academic performance and classroom participation (Cornelius-White, 2007).

Instructional design and curriculum organization are core components of teachers' professional competence. Effective teachers are good at developing systematic teaching plans based on student differences and teaching objectives, ensuring that the teaching content is logical, evaluable and appropriate (Shulman, 1987; Tomlinson, 2014). At the same time, they

can integrate resources, arrange time and activity structure reasonably, so that students can gradually achieve their learning goals in a clear learning path.

Teaching implementation involves the teaching methods, interactive strategies and feedback mechanisms that teachers actually use in the classroom. Hattie (2009) pointed out that effective teachers have significant characteristics such as clear teaching objectives, effective questioning, differentiated teaching and immediate feedback. Research emphasizes that teachers should dynamically adjust teaching according to student reactions, showing a high degree of classroom sensitivity and teaching flexibility (Darling-Hammond et al., 2017).

Classroom management ability directly affects students' attention, learning order and behavioral performance. Marzano and Marzano (2003) believe that effective classroom management not only relies on rule establishment, but also relies on teachers' sense of authority and emotional control. Teachers can help improve students' engagement and sense of responsibility by creating a classroom environment with clear structure and emotional support (Emmer & Evertson, 2016).

OECD (2018) advocates "whole-person education", emphasizing that teachers are not only knowledge transmitters, but also developers of students' potential and guides in life. Effective teachers pay attention to students' individual differences, development stages and long-term potential, and can give students recognition, motivation and growth space. Wentzel (2002) believes that this "caring education" has an important impact on students' social and emotional development.

5.2 The factors influencing qualities of effective teachers

In summary, researchers have concluded that effective teachers should possess the following five key qualities:

Teachers as people.

Effective teachers have positive personality traits, such as empathy, fairness, responsibility and interpersonal understanding, can establish positive teacher- student relationships, and become role models and supporters of students.

Classroom management and organization.

They can maintain classroom order, establish clear rules, and flexibly respond to emergencies in the classroom to ensure a good teaching environment.

Organize teaching.

Teachers need to have the ability to systematically plan courses, clarify teaching objectives, reasonably arrange content, and design teaching activities that teach students in accordance with their aptitude.

Implement teaching.

Effective teachers can adopt a variety of teaching strategies, are good at asking questions, giving feedback and interacting, and adjust teaching in real time to meet students' needs.

Pay attention to students' development and potential.

Teachers pay attention to students' emotional needs and individual differences, encourage them to explore their potential, build confidence, and promote their all-round growth.

The five key qualities summarized in the literature review above collectively form the core conceptual framework for this study. This framework not only provides a theoretical basis for understanding the multidimensional nature of effective teachers but also directly guides the research methodology, particularly linking to the Exploratory Factor Analysis (EFA) and questionnaire design.

Specifically, these five dimensions will be operationalized into a set of concrete, measurable behavioral indicators, which will subsequently inform the design of the survey questionnaire for this study. During the data collection phase, faculty members from higher educational institutions in Laibin City will be surveyed to gather their evaluations on the importance or frequency of these behavioral indicators.

Subsequently, this study will conduct an Exploratory Factor Analysis . The purpose of the EFA is to test whether the five theoretically derived dimensions from the literature are supported by the empirical data. The analysis will examine whether these quality dimensions emerge naturally from the collected data and will assess the factor loadings of the questionnaire items to determine the construct validity of the conceptual framework. Ultimately, the results of the EFA will be used to refine the evaluation indicators for effective teachers and will provide a robust data-driven and structural basis for subsequently proposing the development model for effective teachers in Laibin City's higher educational institutions.

6. Methodology

6.1 Population

The population of the study was administrators teachers of Higher Educational institution in Laibin city. The population of the study was 180 administrators and 1,534 teachers of Higher Educational institution in Laibin city total 1,714 persons (Laibin Municipal People's Government).

6.2 Sample selection

The researcher conducts a stratified random sampling and determined the sample size by using the criteria of Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610), the sample size was 433 administrators and teachers of Higher Educational institution in Laibin city.

6.3 Research Instruments

6.3.1 Research questionnaire

Research questionnaire appears in this research is about The Effective Teachers of Higher Educational institution in Laibin city.

6.3.2 Interview Protocol

This part was related to the qualitative research by taking the semi-structured interview type. In this study, the in-depth interview was used by interviewing the 9 educational experts. The research instrument in this part is interview form which contains open-ended questions about Qualities of Effective Teachers Model of Higher Educational institution in Laibin city. The researcher determined the qualification of the educational experts was as follows: (1) Graduate a doctoral degree in China or aboard. (2) Their work experiences are more than 5 years. (3) They used to work or have been working for the educational administration position for at least 3 years.

6.3.4 Data analysis

The researcher has taken all the received questionnaires to check the completeness of every questionnaire and brought the obtained data for statistical analysis by using a computer to calculate statistical values with a statistical package. The researchers will use SPSS 25 to analyze and process the data.

7. Results

7.1 Results of analysis of frequency and percentage personal status of respondents

Table 1 Results of analysis of frequency and percentage personal status of respondents

Category	n=433	Percentage
1. Gender		
Male	240	55.43
Female	193	44.57
2. Age		
Under 25 years old	17	3.93
25-29 years old	192	44.34
30-39 years old	113	26.10
40-49 years old	97	22.40
Above 49 years old	14	3.23
3. Educational Background		
Bachelor	83	19.17
Master	268	61.89
Doctor	77	17.78
Postdoctoral appointment	5	1.15
4. Work Experience		
Under 5 years	158	36.49
5-10 years	143	33.03
11-15 years	86	19.86
16-20 years	30	6.93
Above 20 years	16	3.70

Table 1 shows that among the 433 respondents, 240 are male, accounting for 55.43%, and 193 are female, accounting for 44.57%. The largest number of people are those aged 25-29, with a total of 192 people, accounting for 44.34%, followed by the 30-39 age group, with a total of 113 people, accounting for 26.10%. The number of people above 49 years old is the smallest, with 14 people, accounting for 3.23%. Most of the respondents had master's degrees, with 268 people accounting for 61.89%, followed by bachelor's degrees, with 83 people accounting for 19.17%, and the least was postdoctoral appointments, with 5 people

accounting for 1.15%. The work experience of respondents mainly concentrated in under 5 years years, with 158 people, accounting for 36.49%, followed by 5-10 years, with 143 people, accounting for 33.03%.

7.2 KMO and Bartlett's Test

Considering the Chi-Square value and having statistical significance less than or equal to .05 (Sig<0.05) to accept or reject the hypothesis, the results are shown in Table 2.

Table 2 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
KMO		0.976
	Chi-Square	28552.128
Bartlett's Test of Sphericity	df	4950
	Sig.	.000

Based on Bartlett's test of sphericity and the KMO test, if the KMO value is greater than 0.5, the data is considered suitable for factor analysis. If the p-value is less than 0.05, the null hypothesis is rejected, indicating that the data has passed Bartlett's test of spherical as well as is appropriate for factor analysis. The test consequences exhibit that the KMO value is greater than 0.5, and Bartlett's test of spherical is significant at the 95% confidence standard, indicating that influence analysis can be performed.

In the factor analysis results, when $KMO > 0.9$ and Bartlett's sphericity test significance is $p < 0.05$, it indicates that the questionnaire is very suitable for principal component analysis, and when $0.8 < KMO < 0.9$, it is very suitable; When $0.7 < KMO < 0.8$, it is generally suitable; When $0.6 < KMO < 0.7$, it is not suitable; When the value of KMO is less than 0.5, factor analysis is not suitable. From the data in the above table, the factor analysis results in $KMO = 0.976 > 0.6$, and Bartlett's sphericity test result $p < 0.001$, indicating that this scale is suitable for principal component analysis. Eigenvalues range from 0 to the number of variables. Only factors with eigenvalues greater than 1 are retained (Kaiser's criterion). The size of the eigenvalue reflects the amount of variance explained by the factor Kaiser, H.F.(1960). These indicate that this set of factors had sufficient relationships among factors and was suitable for factor analysis, as suggested by Steven (2009, p.395).

7.3 Extract factors (Factor Extraction) using Principal Factor Analysis

The results of factor extraction for effective teachers development for the future show only factors with an eigen value (eigen value) of 1 or higher. As shown in Table 3.

Table 3 Total Variance Explained

Total Variance Explained						
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	43.158	43.158	43.158	43.158	43.158	43.158
2	2.180	2.180	45.338	2.180	2.180	48.288
3	1.539	1.539	46.877	1.539	1.539	50.643
4	1.410	1.410	48.288	1.410	1.410	56.832
5	1.356	1.356	49.643	1.356	1.356	63.040

Extraction Method: Principal Factor Analysis.

* Factors with 3 or more factors and the factor loading value is equal to 0.5 or more.

Considering that the eigenvalues are equal to 1, selecting a factor from the number of factors in each factor must have variable. The factor has 3 or more factors according to the Kaiser method and the factor loading value for each variable is greater than or equal to 0.5, so, only 5 factors meet the criteria.

7.4 Effective Teachers Model development based on exploratory factor analysis

From the results of the analysis of the factors of Effective Teachers development, the

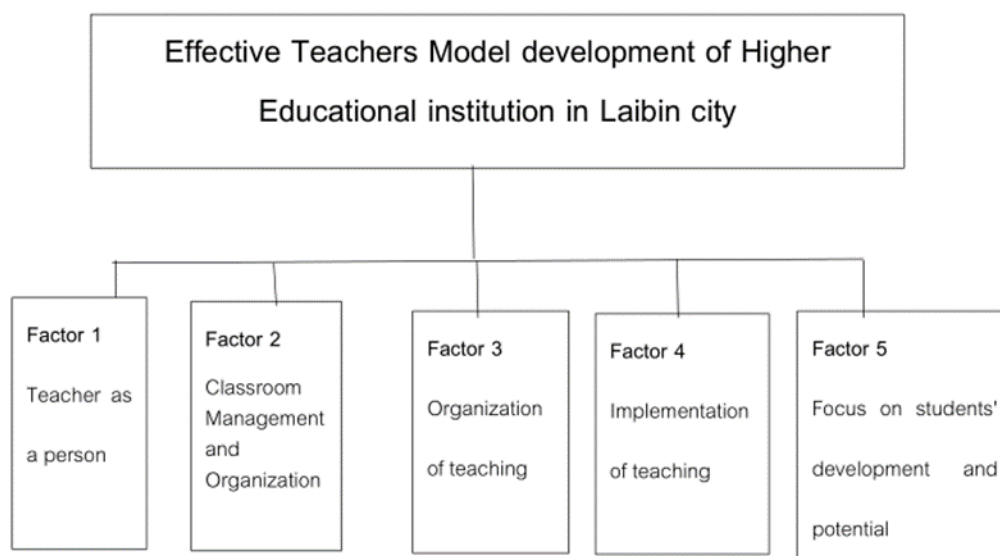


Figure 1 Effective Teachers Model development based on exploratory factor analysis

Figure 1 shown that, Effective Teachers Model development by exploratory factor analysis was performed using factor extraction (Principal component analysis:PCA) to get important variables, it was found that the Factors of Effective Teachers Model development can be divided into 5 factors: 1) Teacher as a person 2) Classroom Management and Organization 3) Organization of teaching 4) Implementation of teaching 5) Focus on students' development and potential.

8. Conclusion

Among the 433 respondents, 240 were male (55.43%) and 193 were female (44.57%). In terms of age distribution, the largest group was respondents aged 25-29 (192 respondents, 44.34%), followed by those aged 30-39 (113 respondents, 26.10%) and 40-49 (97 respondents, 22.40%). Regarding educational background, the vast majority held a Master's degree (268 respondents, 61.89%). As for work experience, 158 respondents (36.49%) had less than 5 years of experience.

Through exploratory factor analysis (EFA), this study found that effective teachers in higher education institutions in Laibin City consist of five main factors: Teacher as a person, Classroom Management and Organization, Organization of teaching, Implementation of teaching, and Focus on students' development and potential. This five-factor model was subsequently verified through in-depth interviews with nine educational experts, confirming its validity and applicability within the local context.

9. Discussion

The convergence between the quantitative (EFA) and qualitative (expert interview) data strengthens the credibility of the five-factor model. All nine interviewed education experts confirmed the practical relevance of the identified dimensions.

Importantly, these five empirically derived factors strongly align with and provide concrete support for the conceptual framework established in the literature. The dimensions of "Teacher as a person" and "Focus on students' development and potential" resonate with the works of Noddings (2005) on caring and Wentzel (2002) on students' social and emotional development. Similarly, "Classroom Management and Organization" finds support in the research of Marzano & Marzano (2003), while "Organization of teaching" and "Implementation of teaching" operationalize the key principles of instructional clarity and feedback emphasized by Shulman (1987) and Hattie (2009). This convergence demonstrates that the model is not

only valid in the local context of Laibin but also grounded in established international theories of teacher effectiveness.

Moreover, the study highlights the interdependent nature of the five dimensions. For instance, strong classroom management enhances the delivery of well-organized lessons; personal attributes influence both student engagement and how teaching strategies are perceived. Thus, effective teaching is not a product of isolated traits but rather an integrated system of competencies.

The five-factor model has multiple practical implications:

Teacher training programs should incorporate these five dimensions into their curriculum and evaluation criteria.

Educational administrators may adopt this framework for performance appraisals, professional development planning, and recruitment.

Policy makers could use these findings to inform standards for teacher certification and institutional accountability.

Bibliography

- Bai, F., Zhang, J., & Zhang, R. (2002). **Employee satisfaction and customer satisfaction.** Today's Discussion, 3, 55-56.
- Chen, X. (2015). **The qualities of an effective teacher.** The Science Education Article Collects, 334.
- Chen, Y., & Sun, S. (1994). **Research on the measurement of teachers' job satisfaction.** Psychological Science, 3, 146-149.
- Chu, K., Huang, Q., Zhang, T., & She, S. (2018). **A research about effort-reward imbalance on the turnover intention of college teachers.** Chinese Journal of Ergonomics, 24(5), 32-35.
- Cornelius-White, J. (2007). **Learner-centered teacher-student relationships are effective: A meta-analysis.** Review of Educational Research, 77(1), 113-143.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). **Job satisfaction: How people feel about their jobs.** Lexington Books.
- Cribbin, J. J. (1972). **Alphabet for the effective manager.** Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 12(4), 71-74.
- Darling-Hammond, L. (2000). **Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence.** Education Policy Analysis Archives, 8(1), 1-44.

- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2017). **Educating the whole child: Improving school climate to support student success.** Learning Policy Institute.
- Dawes, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). **A psychological theory of work adjustment.** University of Minnesota Press.
- Dessler, G. (1980). **Human behavior: Improving performance at work.** Prentice-Hall.
- Emmer, E. T., & Evertson, C. M. (2016). **Classroom management for middle and high school teachers (10th ed.).** Pearson.
- Guangxi Zhuang Autonomous Region Education Department. (2022, January 5). ***Guangxi's 14th five-year plan for the revitalization and development of higher education*.** <http://jyt.gxzf.gov.cn/zfxxgk/fdzdgknr/ghjh/cqgh/t11096561.shtml>
- Hamachek, D. (1969). **Characteristics of good teachers and implications for teacher education.** The Phi Delta Kappan, 50(6), 341-345.
- Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2006). **Student-teacher relationships.** In G. G. Bear & K. M. Minke (Eds.), *Children's needs III: Development, prevention, and intervention* (pp. 59-71). National Association of School Psychologists.
- Hattie, J. (2009). ***Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*.** Routledge.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). **A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction.** Public Administration Review, 75(5), 711-722.
- Hopok, H. (1935). Job satisfaction. ***Management and Technology of Small and Medium-Sized Enterprises, 1*,** 12-21.
- Laibin Municipal People's Government. (2018). **Laibin municipal government website.** <http://www.laibin.gov.cn/zjlb/t71076.shtml>
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior* (4th ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Li, C. (2005). **Evaluation methods and empirical research on enterprise employee satisfaction.** Journal of Sichuan University, 5, 34-37.
- Li, X. (2016). **On the existing problems and countermeasures of normal university students' teaching practice ability training: Taking Guangxi Science & Technology Normal University as an example.** Journal of Guangxi Science & Technology Normal University, 31(2), 108-111.

- Li, Y. (2000). **Investigation on essential factors of the professional quality of the contemporary middle school teachers.** Journal of Xinyang Teachers College, 20(1), 75-81.
- Liu, Y. (2004). **How to achieve a win-win situation between employee satisfaction and corporate performance.** Economist, 11, 163-164.
- Locke, E. A. (1969). **What is job satisfaction.** Organizational Behavior and Human Performance, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lu, D. (2022). **Research on the effect of rural elementary school teachers' job satisfaction on organizational citizenship behavior.** Educational Research and Experiment, 3, 101-108.
- Lv, S., Tian, F., & Zhang, Q. (2020). **Job satisfaction evaluation of express delivery receiver based on structural equation.** Journal of Shenzhen University Science and Engineering, 37(3), 324-330.
- Marzano, R. J., & Marzano, J. S. (2003). **The key to classroom management.** Educational Leadership, 61(1), 6-13.
- Mo, F. (2016). **A study on the problems and countermeasures in the education practice of teachers' colleges.** Journal of Changchun Education Institute, 32(5), 74-76.
- Murnane, R. J., & Steele, J. L. (2007). **What is the problem? The challenge of providing effective teachers for all children.** The Future of Children, 17, 15-43.
- Noddings, N. (2005). **The challenge to care in schools: An alternative approach to education (2nd ed.).** Teachers College Press.
- OECD. (2018). **The future of education and skills: Education 2030.** OECD Publishing.
- Porter, L. W. (1961). **A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs.** Journal of Applied Psychology, 45(1), 1-10.
- Price, J. L. (1972). **The study of organizational effectiveness.** Educational Research, 13(1), 3-15.
- Robbins, S. P. (1992). **Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here?** Journal of Management, 18(2), 353-374.
- Shulman, L. S. (1987). **Knowledge and teaching: Foundations of the new reform.** Harvard Educational Review, 57(1), 1-22.
- Stronge, J. H. (2007). **Qualities of effective teachers (2nd ed.).** ASCD.
- Tomlinson, C. A. (2014). **The differentiated classroom: Responding to the needs of all learners (2nd ed.).** ASCD.

Wentzel, K. R. (2002). **Are effective teachers like good parents? Teaching styles and student adjustment in early adolescence.** *Child Development*, 73(1), 287-301.

A Developed Model of Education Quality Assurance System for Applied Universities in Sichuan Province

Gang Lin

Suttipong Boonphadung

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: s64584951033@ssru.ac.th

Received : 19 July 2025

Revised : 16 September 2025

Accepted : 28 September 2025

ABSTRACT

This study aims to construct and validate an education quality assurance system model applicable to applied undergraduate colleges in Sichuan Province in the context of the popularization of higher education in China, closely adhering to the "five-in-one" evaluation system, in combination with the requirements of the new round of review and evaluation, and in line with professional accreditation standards. The study employed a mixed approach of literature review, expert interviews, and confirmatory factor analysis (CFA), and proposed seven key dimensions: quality objectives, assurance agency, resource assurance, process assurance, internal control, external evaluation, feedback and improvement. The results show that these dimensions are interrelated, and the constructed model has good structural validity and measurement reliability, which can effectively support quality management in application-oriented undergraduate colleges. This study theoretically expands on total quality management and systems theory, while providing practical reform suggestions for policymakers, university administrators, and front-line teachers.

Keywords : Quality Assurance, Application-oriented universities, Higher education

1. Introduction

As China's higher education has entered a stage of massification and popularization, the implementation of a new round of review and evaluation (MOE, 2021), the Engineering Education Accreditation (CEEAA, 2021), and teacher education program accreditation (MOE, 2017) has made educational quality an important indicator of universities' core

competitiveness and capacity for social service. The “five-in-one” evaluation framework has emerged as the backbone of the national quality-assurance system. In the context of the “Double First-Class” initiative and the strategy for building a strong education nation, quality assurance now extends beyond teaching itself; it encompasses governance structures, resource allocation, instructional processes, evaluation mechanisms, and continuous improvement (Li et al., 2023; Zhang & Zhang, 2020). Against this national backdrop, Sichuan Province—a major educational hub in western China—hosts many application-oriented undergraduate colleges that serve regional economic growth and talent cultivation in ethnic areas. However, most of these institutions remain at an early stage in developing quality-assurance systems, facing challenges such as unclear objectives, incomplete frameworks, weak internal monitoring, insufficient attention to external evaluation, and delayed feedback for continuous improvement (Office of the Education Supervision Committee of the People's Government of Sichuan Province, 2022). Constructing a systematic and operational quality-assurance model for these colleges is therefore essential, as it can enhance institutional development and contribute to the national higher education quality-evaluation system.

2. Conceptual Framework Construction

The study is theoretically supported by Total Quality Management (TQM) and systems theory, emphasizing continuous improvement and the coordination of organizational subsystems. Previous research has developed various frameworks for quality assurance in universities, highlighting key components such as governance, resources, process, evaluation, and feedback. In Sichuan Province, applied undergraduate colleges face challenges including unclear objectives, incomplete systems, and insufficient feedback mechanisms. Based on literature analysis and expert interviews, the study proposes a seven-dimension quality assurance model covering quality objectives, assurance agency, resource assurance, process assurance, internal control, external evaluation, and feedback improvement. This model integrates TQM principles and systems theory to provide a systematic and operational framework for enhancing educational quality.

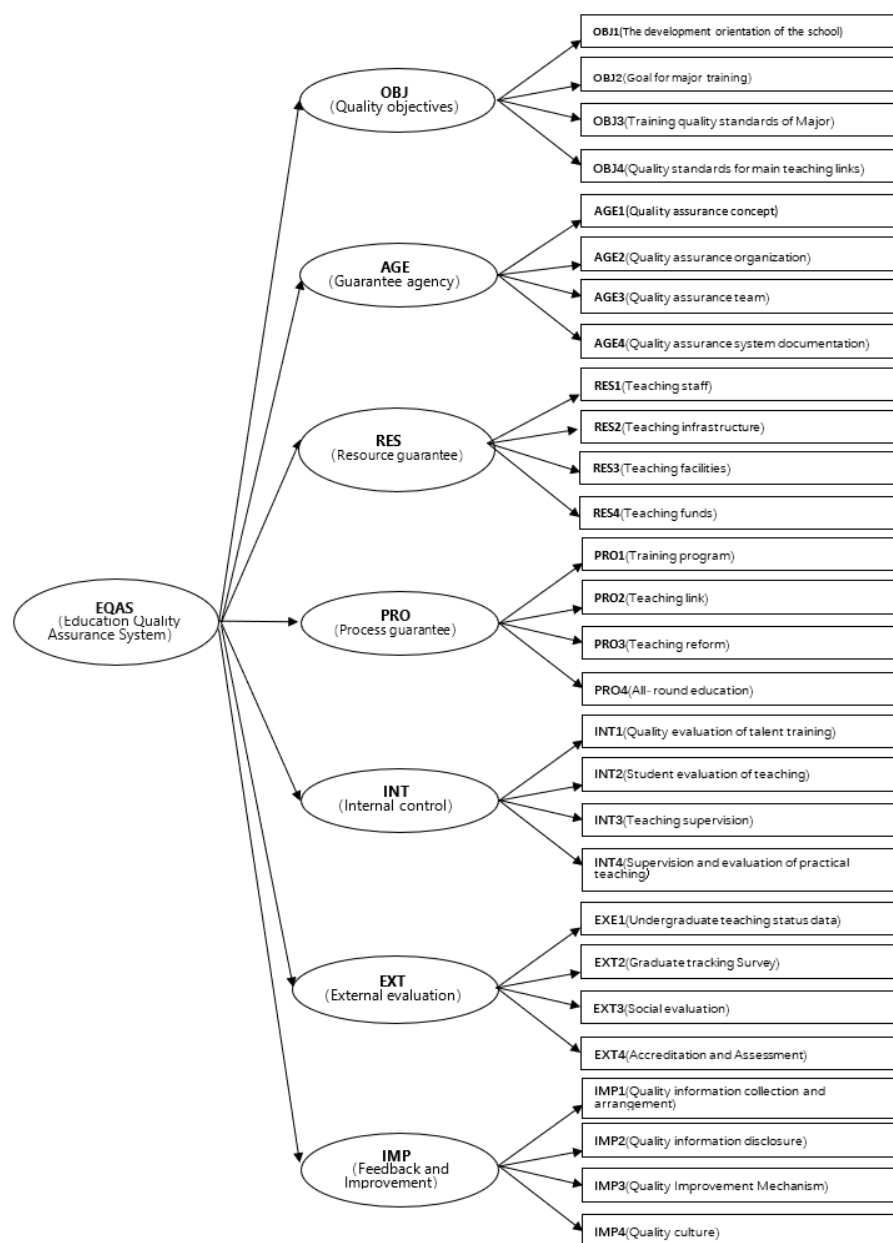


Figure 1 Framework Model of Quality Assurance System

3. Research methods

3.1 Research Design

This study adopts a mixed research approach, divided into two phases: qualitative exploration and quantitative validation. The first phase involves semi-structured interviews to gain an in-depth understanding of the current operation and challenges of the quality assurance mechanism in higher education institutions. The second phase, based on expert consensus and questionnaire survey data, uses confirmatory factor analysis to statistically validate the model, ensuring its structural validity and applicability.

3.2 Interview Sample and Procedure

In the qualitative phase, a total of 10 experts were interviewed, including university leaders, deans of academic affairs, directors of quality assurance offices, heads of evaluation institutions, teaching supervisors, and representatives from employers. The interview questions focused on quality assurance organizations, assurance goals, system construction, process control, the rationality of the indicator system, and the effectiveness of feedback mechanisms. The interview data were coded and categorized using thematic analysis.

3.3 Questionnaire Design and Data Sources

The quantitative phase questionnaire was designed with seven primary dimensions at its core, featuring 28 observed variables and 93 items, using a five-point Likert scale. Through stratified random sampling, 595 valid questionnaires were collected from five universities: Leshan Normal University, Aba Normal University, Xichang University, Sichuan Minzu College, and Sichuan Engineering Vocational and Technical University. The respondents included management officials, department heads, and front-line teachers.

3.4 Data Processing Methods

Data analysis was conducted using SPSS 26.0 and AMOS 24.0 software, involving reliability analysis, validity testing, and structural model fitting. Internal consistency was confirmed by Cronbach's Alpha and composite reliability indicators, while structural validity was measured by confirmatory factor analysis model fit indices (CFI, RMSEA, TLI, etc.).

4. Study Results

4.1 Analysis of reliability and convergence in each dimension

4.1.1 Reliability analysis

The Cronbach's Alpha values of the seven dimensions of the reliability and descriptive analysis were all above 0.89, with an overall reliability of 0.969, indicating good internal consistency in each dimension.

Table1 Reliability statistics

The name of the dimension	Cronbach alpha	Number of items
Quality objectives	0.906	13
Guarantee agency	0.904	13
Resource guarantee	0.894	13
Process guarantee	0.906	14
Internal control	0.899	13

External evaluation	0.906	13
Feedback and Improvement	0.913	14
Overall reliability	0.969	93

The average score of each dimension was between 3.403 and 3.476, indicating that respondents' evaluation of the quality assurance system was at a medium level. The main reason is that the construction of the quality assurance system in colleges and universities is generally lagging behind, and the scientificity and completeness of the quality assurance system need to be improved. There is still much room for improvement in the construction of application-oriented undergraduate colleges in Sichuan Province.

Table2 Descriptive statistics(n=595)

VariableName	Minimum	Maximum	Mean	Std	Skewness	Kurtosis
Quality objectives	1.000	5.000	3.403	0.891	0.052	-1.426
Guarantee agency	1.000	5.000	3.457	0.870	-0.261	-1.011
Resource guarantee	1.000	5.000	3.457	0.821	0.027	-1.238
Process guarantee	1.000	4.929	3.476	0.835	-0.031	-1.417
Internal control	1.000	5.000	3.431	0.853	-0.002	-1.108
External evaluation	1.000	5.000	3.452	0.879	-0.097	-1.323
Feedback and Improvement	1.000	4.929	3.447	0.870	-0.098	-1.162

4.1.2 Convergent validity analysis of each dimension

Quality objectives (OBJ), the standardized factor loadings of all observed variables in the OBJ dimension were high (0.700-0.857), and the significance level was ***, indicating a strong relationship between these variables and the factors. AVE =0.541, CR=0.825, indicating that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

The standardized factor loadings of all observed variables in the Guarantee agency (AGE) dimension were relatively high (0.720-0.852), and the significance levels were all ***, indicating a strong relationship between these variables and the factors. AVE =0.562, CR=0.840 indicates that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

Resource guarantee (RES), the standardized factor loadings of all observed variables in the RES dimension are high (0.700-0.828), and the significance level is ***, indicating a strong relationship between these variables and the factor. AVE =0.536, CR=0.822 indicates that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

In Process guarantee (PRO), the normalized factor loadings of all observed variables in the PRO dimension were high (0.709-0.835), and the significance levels were all ***, indicating a strong relationship between these variables and the factor. AVE =0.549, CR=0.829 indicates that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

Internal control (INT), the normalized factor loadings of all observed variables in the INT dimension were high (0.700-0.828), and the significance levels were all ***, indicating a strong relationship between these variables and the factor. AVE =0.527, CR=0.817 indicates that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

External evaluation (EXT), the standardized factor loadings of all observed variables in the EXT dimension were high (0.727-0.855), and the significance levels were all ***, indicating a strong relationship between these variables and the factor. AVE =0.546, CR=0.828 indicates that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

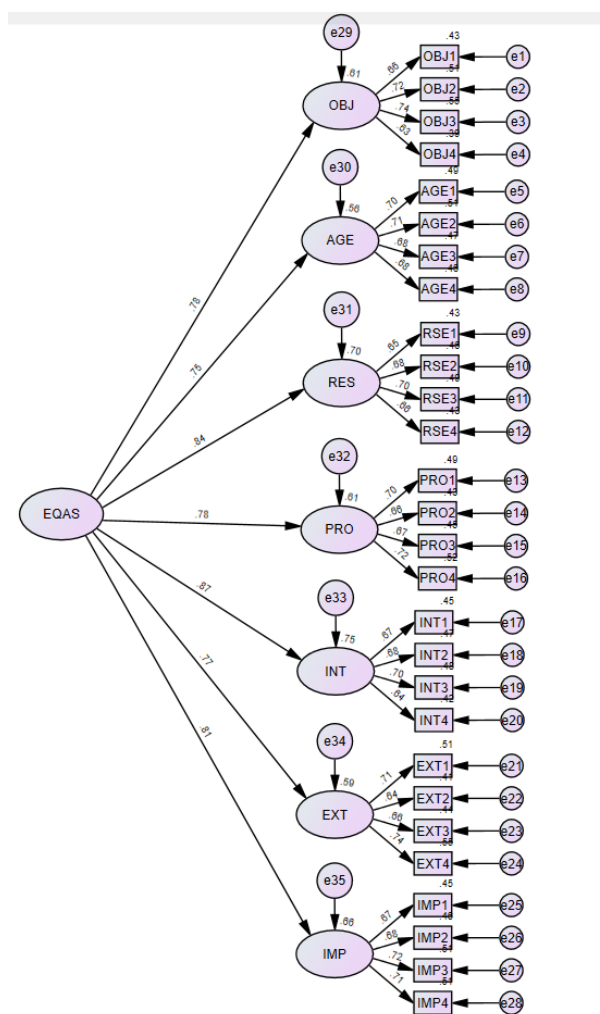
For Feedback and Improvement (IMP), the normalized factor loadings of all observed variables in the IMP dimension were high (0.708-0.854), and the significance level was ***, indicating a strong relationship between these variables and the factor. AVE =0.550, CR=0.830 indicates that the convergent validity of the factor in this dimension is good, and the observed variables can well reflect the content of the factor.

To sum up, the convergent validity of the seven dimensions is good.

4.2 Confirmatory factor analysis results

4.2.1 CFA analysis

Confirmatory factor analysis results AMOS confirmatory results show that the model fits well overall



As shown above, EQAS has a significant impact on all potential variables, with influence coefficients ranging from 0.77 to 0.87, indicating that EQAS is a very important predictor variable in the model.

4.2.2 Model fit

Table3 Fit index of Model

[illegible]

An analysis of the model fit metrics showed that the model performed exceptionally well in high consistency with the observed data, with all metrics performing well. $\chi^2/df=1.196$, GFI=0.953, AGFI=0.945, RMSEA=0.018, RMR=0.035, NFI=0.935, IFI=0.989, TLI=0.988. All fitting indicators met or significantly exceeded the reference standard, fully demonstrating that the target-setting model has excellent fit and is fully suitable for subsequent in-depth analysis and theoretical verification.

4.2.3 convergent validity

Table 4 Convergence validity of model

Factor	Observation variable	Unstd.	Std.	S.E.	C.R.	P	AVE	CR
OBJ	OBJ1	1	0.658				0.471	0.780
	OBJ2	1.152	0.716	0.082	14.023	***		
	OBJ3	1.07	0.739	0.075	14.322	***		
	OBJ4	0.895	0.626	0.071	12.649	***		
AGE	AGE1	1	0.701				0.482	0.788
	AGE2	0.947	0.712	0.064	14.678	***		
	AGE3	0.945	0.684	0.066	14.216	***		
	AGE4	0.969	0.68	0.069	14.147	***		
RES	RES1	1	0.653				0.453	0.768
	RES2	1.003	0.679	0.075	13.429	***		
	RES3	1.053	0.701	0.077	13.743	***		
	RES4	1.024	0.658	0.078	13.109	***		
PRO	PRO1	1	0.699				0.472	0.781
	PRO2	0.991	0.656	0.072	13.724	***		
	PRO3	0.978	0.674	0.07	14.042	***		
	PRO4	1.106	0.718	0.075	14.765	***		
INT	INT1	1	0.67				0.453	0.768
	INT2	1.049	0.683	0.075	13.918	***		
	INT3	1.009	0.695	0.072	14.106	***		
	INT4	0.958	0.644	0.072	13.265	***		
EXT	EXT1	1	0.712				0.475	0.783
	EXT2	0.848	0.639	0.062	13.594	***		
	EXT3	0.858	0.662	0.061	14.024	***		

Factor	Observation variable	Unstd.	Std.	S.E.	C.R.	P	AVE	CR
IMP	EXT4	0.931	0.739	0.061	15.341	***	0.481	0.788
	IMP1	1	0.668					
	IMP2	0.979	0.677	0.071	13.766	***		
	IMP3	0.99	0.717	0.069	14.388	***		
	IMP4	1.016	0.712	0.071	14.311	***		
	OBJ	1	0.658					
EQAS	AGE	1.011	0.779	0.095	10.689	***	0.607	0.915
	RES	0.991	0.751	0.092	10.808	***		
	PRO	0.956	0.836	0.088	10.88	***		
	INT	1.083	0.782	0.097	11.146	***		
	EXT	1.103	0.865	0.101	10.88	***		
	IMP	1.056	0.767	0.097	10.838	***		

In this analysis, the CR values of all factors were above 0.7 (ranging from 0.768 to 0.915) indicating a high internal consistency among the measurement variables under the same latent variable. This suggests that the scale has good stability and reliability, and the measurement results are trustworthy. However, for the AVE values, except for the last factor with an AVE value of 0.607 exceeding the threshold of 0.5 the AVE values of the other factors (ranging from 0.453 to 0.482) were all below 0.5 Nevertheless since the AVE values of the seven dimensions in this study all reached or exceeded the 0.5 standard it indicates that each dimension has a good explanatory power for its measurement indicators. Although the overall model's AVE value was slightly below 0.5 this was mainly due to the differences in the number of indicators and explanatory power among different dimensions. In structural equation model analysis, the AVE of each dimension is usually used as the judgment criterion, so the measurement model of this study still has good convergent validity.

4.2.4 Discriminant validity

Table 5 Discriminant validity

	IMP	EXT	INT	PRO	RES	AGE	OBJ
IMP	.602						
EXT	.423	.732					
INT	.404	.420	.554				
PRO	.367	.358	.366	.528			

RES	.373	.376	.381	.333	.498		
AGE	.354	.405	.396	.331	.378	.642	
OBJ	.377	.404	.379	.353	.342	.348	.586

Overall conclusion: Based on the comparison of AVE square roots with correlation coefficients between variables, the AVE square roots of all scales were greater than their correlation coefficients with other variables, indicating good discriminant validity for each scale. This means that the different dimensions or variables in the scale are independent of each other, there is no excessive correlation, and it can effectively distinguish different concepts.

4.2.5 Regression coefficient analysis

Table 6 Regression coefficient analysis

			Unstandardized					Standardized
			Regression	S.E.	C.R.	P	Regression	
			Coefficient				Weights	
OBJ	<---	EQAS	1.000				.779	
AGE	<---	EQAS	1.011	.095	10.689	***	.751	
RES	<---	EQAS	.991	.092	10.808	***	.836	
PRO	<---	EQAS	.956	.088	10.880	***	.782	
INT	<---	EQAS	1.083	.097	11.146	***	.865	
EXT	<---	EQAS	1.103	.101	10.880	***	.767	
IMP	<---	EQAS	1.056	.097	10.838	***	.811	
OBJ1	<---	OBJ	1.000				.658	
OBJ2	<---	OBJ	1.152	.082	14.023	***	.716	
OBJ3	<---	OBJ	1.070	.075	14.322	***	.739	
OBJ4	<---	OBJ	.895	.071	12.649	***	.626	
AGE1	<---	AGE	1.000				.701	
AGE2	<---	AGE	.947	.064	14.678	***	.712	
AGE3	<---	AGE	.945	.066	14.216	***	.684	
AGE4	<---	AGE	.969	.069	14.147	***	.680	
RSE1	<---	RES	1.000				.653	
RSE2	<---	RES	1.003	.075	13.429	***	.679	
RSE3	<---	RES	1.053	.077	13.743	***	.701	
RSE4	<---	RES	1.024	.078	13.109	***	.658	

PRO1	<---	PRO	1.000				.699
PRO2	<---	PRO	.991	.072	13.724	***	.656
PRO3	<---	PRO	.978	.070	14.042	***	.674
PRO4	<---	PRO	1.106	.075	14.765	***	.718
INT1	<---	INT	1.000				.670
INT2	<---	INT	1.049	.075	13.918	***	.683
INT3	<---	INT	1.009	.072	14.106	***	.695
INT4	<---	INT	.958	.072	13.265	***	.644
EXT1	<---	EXT	1.000				.712
EXT2	<---	EXT	.848	.062	13.594	***	.639
EXT3	<---	EXT	.858	.061	14.024	***	.662
EXT4	<---	EXT	.931	.061	15.341	***	.739
IMP1	<---	IMP	1.000				.668
IMP2	<---	IMP	.979	.071	13.766	***	.677
IMP3	<---	IMP	.990	.069	14.388	***	.717
IMP4	<---	IMP	1.016	.071	14.311	***	.712

In summary, each latent variable has a significant positive impact on its observed variable (all P values less than 0.001). The normalized regression weights were between 0.626 and 0.865, indicating that these observed variables had a better measurement effect on the latent variables. C.R. values (t values) for all paths were greater than 1.96 (actual range 10.689 to 15.341), indicating that these observed variables had a good effect on the latent variables.

4.3 Qualitative Findings

An analysis of qualitative interviews with 10 university administrators, external experts, industry representatives and policymakers found that experts generally agreed that the quality assurance system model of this study has a strong fit and practical guiding significance for application-oriented undergraduate universities in terms of structural setup, core elements and adaptability. The key words "quality culture", "continuous improvement", "feedback", "structure", "process" appeared frequently, reflecting the experts' high attention to the endogenous dynamics, operational logic and continuous improvement capabilities of the quality assurance system. However, the interviews also focused on revealing the deep-seated problems currently faced by colleges and universities in quality assurance practice: a serious disconnection between institutional design and actual implementation, the absence of

responsibility chains and coordination mechanisms, resulting in a prominent phenomenon of institutional "virtualization"; The internal monitoring system lacks professionalism and independence, the collection and utilization of teaching data are superficial, and the feedback mechanism fails to form a complete loop; The quality culture has not been truly integrated into the entire process of university governance and teaching, and the sense of responsibility and improvement momentum of teachers, students and administrators have not been systematically stimulated. These problems not only limit the application of the model in colleges and universities, but also suggest that the construction of the quality assurance system must be continuously optimized from the systematic dimension of "structural design - mechanism operation - cultural internalization".

5. Conclusions and Recommendations

5.1 Conclusions

5.1.1 Structural validity and measurement reliability of the model

The quantitative analysis results show that the constructed model has good structural validity and measurement reliability. Cronbach's α values were above 0.894 for each dimension and reached 0.969 overall; The composite reliability (CR) values were generally above 0.80, and the mean variance draw (AVE) was greater than 0.50, meeting the basic requirements for construct validity. The fitting indicators of the structural equation model (such as RMSEA, CFI, TLI, etc.) are also within the reasonable range, indicating that the model as a whole has good fit and explanatory power.

5.1.2 Practical feasibility of the model

The qualitative interview results further verified the practical feasibility of the model and the direction for improvement. An analysis of interviews with 10 people from university management, external experts, industry representatives and policymakers found that experts generally believed that the quality assurance system model of this study had a strong fit and practical guiding significance in terms of structural setup, core elements and adaptability. However, the interviews also revealed deep-seated problems currently faced by universities in quality assurance practices, such as the disconnection between institutional design and actual implementation, the lack of professionalism and independence in the internal monitoring system, and the failure of the quality culture to truly integrate into the entire process of university governance and teaching. These problems not only limit the application of the model in colleges and universities, but also suggest that the construction of the quality

assurance system must be continuously optimized from the systematic dimension of "structural design - mechanism operation - cultural internalization".

5.1.3 Current status of quality assurance System construction in application-oriented universities

The study found that the overall quality assurance level of applied undergraduate colleges in Sichuan Province is "above average", and there is still room for improvement. The main problems include incomplete quality assurance agency, imperfect institutional systems, mismatch between indicator systems and educational positioning, and imperfect feedback mechanisms. These problems indicate that although universities have made some progress in the construction of quality assurance systems, there is still a need to further strengthen systematic and coordinated operation mechanisms, enhance data-driven quality monitoring capabilities, deepen quality culture construction, and strengthen the support and capacity building of talent teams.

5.2 Policy and Practice Recommendations

Based on research findings, the following policy and practice recommendations are presented:

1. Build a systematic and collaborative quality assurance operation mechanism: Break down departmental barriers and achieve full-process quality monitoring and feedback.
2. Enhance data-driven quality monitoring capabilities: Utilize big data and AI technologies to precisely analyze quality data and provide scientific basis for decision-making.
3. Strengthen the connection between professional certification and quality standards: Ensure that educational activities comply with advanced international and domestic standards.
4. Deepen quality culture construction: Through publicity, training and incentive mechanisms, cultivate the intrinsic motivation of teachers, students and staff.
5. Strengthen talent team support and capacity building: Attract and cultivate high-quality professional talents.
6. Enhance policy guidance and resource support from local education administrative departments: Provide strong guarantees for quality improvement.

5.3 Future Research directions

Future research directions will focus on the following key areas:

1. Strengthen regional comparative and multi-school expansion research: Comprehensively test the applicability and universality of the model.

2. Conduct dynamic tracking and intervention experimental research: Deeply explore influencing factors and their mechanism of action.

3. Develop an "Application-oriented University Quality Assurance Evaluation Toolkit": Provide practical assessment and improvement tools for universities.

4. Deepen cross-research on "Quality Culture - Organizational Behavior": Reveal the intrinsic connection and interaction mechanism between the two.

5. Systematically integrate intelligent quality governance paths such as AI and big data: Explore innovative quality management methods and models.

To sum up, the model of the education quality assurance system constructed in this study is highly scientific and systematic in theory, and highly feasible and instructive in practice. Through further optimization and promotion, the model is expected to provide an effective quality assurance framework for applied undergraduate colleges in Sichuan Province and even the whole country, helping colleges improve educational quality and serve regional economic and social development.

(1) Universities should establish dedicated quality assurance offices and incorporate them into the strategic level of the university. (2) Education authorities should set up regional quality support centers. (3) Quality culture should be embedded in daily management through systems, training and incentive mechanisms. (4) Personnel at all levels need to enhance their awareness of quality responsibility and their ability to assess and improve.

5.4 Directions for Future Research

It is suggested that future research should focus on comparing the model's adaptability across regions, exploring student-centered quality assessment indicators, and conducting follow-up evaluations of the effectiveness of the quality system.

Bibliography

CEEAA. (2021). **Engineering education accreditation standards**. China Engineering Education Accreditation Association.

<https://www.ceeaa.org.cn/gcjyzyrzh/rzcxjbz/gcjyrbz/tybz/630662/index.html>.

Li, Z., Zhang, X., Gong, W., & Li, Q. (2023). **Construction of internal quality assurance standards for universities: Strategies, framework, and requirements**. *Research in Higher Engineering Education*, 4, 8–14.

Ministry of Education of the People's Republic of China. (2017). **Implementation measures for the certification of teacher education programs at regular higher education institutions.**

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201711/t20171106_318535.html.

Ministry of Education of the People's Republic of China. (2021). **Implementation plan for the undergraduate education and teaching review and evaluation of regular higher education institutions (2021–2025).**

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A11/s7057/202102/t20210205_512709.html.

Office of the Education Supervision Committee of the People's Government of Sichuan Province. (2022). **Implementation plan for undergraduate education audit and evaluation in Sichuan Province (2022–2025).**

<https://www.sc.gov.cn/10462/c109832/2022/12/26/dde50fb614454131b92a799f9fec3238.shtml>.

Zhang, A. F., & Zhang, H. (2020). **Quality governance in higher education: Design and operation of quality assurance systems.** Chinese Higher Education Teaching, 9, 65–71.

Art Education Innovation Management Model in the 21st Century for Applied Universities in Zhejiang Province

Jiangwei TU

Thada Sitthithada

Suttipong Boonphadung

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: s65584951027@ssru.ac.th

Received : 29 July 2025

Revised : 9 October 2025

Accepted : 10 October 2025

ABSTRACT

This study aims to explore the 21st-century art education innovation management model for applied universities in Zhejiang Province, focusing on assessing its current level, identifying core components via exploratory factor analysis (EFA), and proposing a comprehensive framework. A mixed-methods approach was adopted, involving quantitative surveys with 504 administrators and teachers from 36 pilot applied universities, supplemented by qualitative interviews with 10 educational experts. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and EFA, while qualitative data underwent thematic analysis. Results indicate an overall moderate-to-high development level (mean=3.90), with policy support (mean=4.02) and technological integration (mean=3.98) scoring highest, and internationalization (mean=3.82) and innovation achievement sharing (mean=3.76) needing improvement. EFA identified six key factors: policy support, technological integration, interdisciplinary collaboration, cultural identity construction, internationalization, and innovation achievement sharing, collectively explaining 72.62% of variance.

Keywords : Art education, Innovation management model, Applied universities

1. Introduction

In the context of the integration of the intelligent technology economy and the cultural industry, Zhejiang Province's applied universities are undergoing a transformative shift in their

art education innovation management model, moving from mere "tool innovation" to a comprehensive "paradigm reconstruction." This transformation is not only central to the modernization of higher education but also vital for constructing a regional innovation ecosystem. Zhejiang, as a national hub for intelligent technology and cultural heritage, exemplifies how technology can empower educational modernization and creatively transform traditional culture. To address these challenges, future research must focus on constructing a comprehensive theoretical framework that integrates technological, educational, and cultural logics. This framework should emphasize interdisciplinary research, dynamic monitoring, and the development of innovative management practices. It should also consider the unique regional characteristics of Zhejiang, such as its private economy and technological leadership, to ensure the model's sustainability and long-term impact. By filling these research gaps, the study aims to contribute to a more effective and relevant art education innovation management model for applied universities in Zhejiang, enhancing the quality and global impact of art education.

2. Research Objectives

1. Objective 1. To study the level of art education innovation management model in the 21st century for applied universities in Zhejiang province.

2. Objective2. To study the Exploratory Factor Analysis of art education innovation management model in the 21st century for applied universities in Zhejiang province.

3. Objective3. To propose art education innovation management model in the 21st century for applied universities in Zhejiang province.

3. Scope of the Research

1. Population Scope

The research targets administrative staff and teachers from 41 pilot undergraduate institutions in Zhejiang Province focused on application-oriented construction. These institutions are selected for their role in vocational education reform and as national demonstration zones. A sample of 36 universities was chosen, with 14 respondents (7 administrators and 7 teachers) from each, totaling 504 participants. This ensures a comprehensive perspective on art education management, balancing technological advancement and cultural heritage.

2. Variable Scope

The study examines independent variables such as policy support, technological integration, interdisciplinary collaboration, cultural identity construction, internationalization, and innovation achievement sharing. These variables are derived from art education innovation management theory and related frameworks. The dependent variable is the model's effectiveness, measured by teaching quality, student competitiveness, and alignment with regional needs.

3. Time Scope

The research focuses on the 21st century, particularly the period influenced by key policies like the “Action Plan for High-Quality Development of Art Education in the New Era” (2023) and the “14th Five-Year Plan for Education Informatization” (2021–2025). Data from 2018–2023 are analyzed to identify trends, and projects from 2020–2022 are referenced to assess the dynamic evolution of management models. This captures both immediate impacts and long-term trends in art education innovation.

4. Literature Review

The landscape of applied universities has increasingly drawn scholarly attention, driven by their pivotal role in bridging higher education with industry needs, regional development, and global competitiveness. This review synthesizes insights from relevant studies, exploring three interconnected aspects: practice - based learning and transformation, university - industry collaboration, and internationalization and entrepreneurial education.

Practice - based learning is central to the mission of applied universities. Chen, Li, & Zhou (2020) conducted a comparative study, highlighting how this approach sets applied universities apart from traditional academic institutions, emphasizing curricula rooted in real - world applications for workforce preparation. Li & Zhao (2020) further explore the transformation of local universities into applied ones, identifying challenges like aligning faculty expertise with practice - based requirements and revamping assessment systems, noting it as a comprehensive educational philosophy overhaul. Wang (2018) traces the evolution of applied higher education in China via policy framework analysis, providing historical context for the current emphasis on practice - based learning.

University - industry collaboration is vital for applied universities' relevance. Chen & Zhao (2020) present a Chinese case study, finding that effective partnerships enable curriculum co - design, industry - based research, and improved graduate employability. Liu (2020)

conducts a multi - case analysis, revealing that mutual trust, clear benefit - sharing, and long - term commitment are key to successful collaborations. Liu & Huang (2020) focus on bridging the skills gap through such collaboration, showing that joint efforts can identify skill needs and develop targeted programs. Schmidt (2015) offers a European perspective, suggesting applied science universities act as innovation hubs, transferring knowledge to industry and promoting economic growth.

Internationalization and entrepreneurial education drive global competitiveness and innovation in applied universities. Chen & Zhang (2020) explore internationalization challenges like cultural barriers and funding, while Xu (2021) delves into strategies such as exchanges and joint programs as best practices. Sun (2022) argues international initiatives are key for global workforce preparation. On entrepreneurship, Chen (2019) emphasizes integrating entrepreneurial thinking into curricula, and Zhang & Liu (2021) propose a theory - practice integrated model for such education.

Additionally, Liu (2022) highlights the role of applied universities in regional economic development, and Sun & Wang (2022) explore the impact of industry - oriented research on transformation. Wang & Zhao (2020) and Wang, Li, & Chen (2019) respectively examine policy and industry - academia partnership aspects for sustainability. Xu (2020) and Wang & Li (2022) add to the international engagement discourse, showing exchanges and strategies are integral. Xu & Li (2022) focus on optimizing university - enterprise collaboration to adapt to industrial changes.

Overall, the literature depicts dynamic applied universities evolving to meet practice - based learning, collaboration, internationalization, and entrepreneurial education demands. These aspects are interwoven, with effective integration key to success. However, challenges like balancing academic rigor and practice, deepening collaborations, and realizing internationalization/entrepreneurial potential remain. Future research could explore overcoming these and integrating trends like digital transformation.

5. Research Methodology

1. Research Methodology

This study adopts a mixed-methods approach to explore the art education innovation management model in Zhejiang's applied universities. Quantitative data were collected via a structured questionnaire distributed to 504 participants (252 administrators and 252 teachers) from 36 pilot universities. The questionnaire used a 5-point Likert scale to assess dimensions

such as policy support and technological integration. Qualitative insights were gathered through semi-structured interviews with 10 educational experts. This dual approach combines the breadth of quantitative data with the depth of qualitative perspectives.

2. Research Steps

The research process was systematic. It began with a literature review to identify key concepts and gaps. Research instruments, including a questionnaire and interview protocols, were then developed and validated through expert reviews and pilot testing. Data collection involved distributing questionnaires and conducting interviews, ensuring ethical standards. Finally, data were analyzed using statistical and thematic techniques to address the research questions and formulate the proposed model.

3. Data Collection

Data were collected from two sources: quantitative surveys and qualitative interviews. For the surveys, 504 participants (administrators and teachers) from 36 universities were selected. Questionnaires were distributed through institutional channels, with follow-ups to ensure high response rates. For interviews, 10 experts with backgrounds in education and technology were selected. Interviews were conducted online, recorded with permission, and transcribed for analysis. This approach ensured comprehensive data capturing both broad trends and detailed insights.

4. Data Analysis

Quantitative data were analyzed using statistical software to generate descriptive statistics and exploratory factor analysis, identifying key factors and assessing their reliability. Qualitative data underwent thematic analysis to identify recurring themes related to the model's core dimensions. Integrating both analyses provided a comprehensive understanding of the art education innovation management model, informing the proposed recommendations and ensuring the results were both statistically sound and contextually relevant.

6. Research Results

This study investigates the art education innovation management model for applied universities in Zhejiang Province, focusing on three core objectives: assessing the current level of the model, identifying its underlying components through exploratory factor analysis, and proposing a comprehensive framework. Data were collected from 504 respondents (252 administrators and 252 teachers) from 36 pilot applied universities in Zhejiang, with 486 valid

responses (96.4% validity). In-depth interviews with 10 educational experts supplemented the quantitative findings. The results are presented below.

1. Current Level of Art Education Innovation Management

Table 1 measured using a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree). Table 1 The results reflect the perceived effectiveness and implementation of each dimension in practice.

Table 1 Scores and standard deviations for key dimensions of the art education innovation management model

Dimension	Mean (M)	Standard Deviation (SD)	Level
Policy Support	4.02	0.81	High
Technological Integration	3.98	0.83	High
Interdisciplinary Collaboration	3.95	0.85	Moderate
Cultural Identity Construction	3.89	0.87	Moderate
Internationalization	3.82	0.89	Moderate
Innovation Achievement Sharing	3.76	0.92	Moderate
Overall	3.90	0.86	Moderate

Table 1 indicates an overall moderate-to-high level of development ($M = 3.90$) for the art education innovation management model in Zhejiang's applied universities. Policy support ($M = 4.02$) and technological integration ($M = 3.98$) scored the highest, reflecting strong government initiatives and widespread adoption of digital tools such as AI, VR/AR, and blockchain in art education. These results align with Zhejiang's strategic positioning as a national digital economy hub and its policies like the "Action Plan for High-Quality Development of Art Education in the New Era."

2. Exploratory Factor Analysis (EFA) of the Model

Exploratory factor analysis was conducted to identify the underlying components of the art education innovation management model. The suitability of the data was confirmed by a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of 0.85 and a significant Bartlett's test of sphericity ($\chi^2 = 5,218.32$, $df = 45$, $p < 0.001$), indicating strong inter-variable correlations. Principal Component Analysis (PCA) with Varimax rotation extracted six factors, collectively explaining 72.62% of the total variance (Table 3).

Table 2 confirms the six-factor structure of the model.

Factor	Items	Factor Loadings	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %
1. Policy Support	10	0.685–0.782	32.57	27.14	27.14
2. Technological Integration	10	0.687–0.776	18.92	15.77	42.91
3. Interdisciplinary Collaboration	10	0.685–0.772	12.39	10.32	53.23
4. Cultural Identity Construction	10	0.685–0.781	9.75	8.13	61.36
5. Internationalization	10	0.686–0.778	7.62	6.35	67.71
6. Innovation Achievement Sharing	10	0.687–0.783	5.89	4.91	72.62

Factor 1 (Policy Support) includes items related to government funding, long-term policy stability, and equity promotion, highlighting the foundational role of policy in driving art education reform. Factor 2 (Technological Integration) encompasses AI-assisted teaching, VR/AR applications, and intelligent resource management, reflecting the transformative impact of digital tools. Factor 3 (Interdisciplinary Collaboration) focuses on cross-disciplinary curriculum design and project-based learning, emphasizing the importance of breaking disciplinary silos. Factor 4 (Cultural Identity Construction) centers on preserving traditional art forms while fostering innovation, balancing heritage and modernity. Factor 5 (Internationalization) involves global curriculum collaboration and student exchanges, promoting cross-cultural competence. Factor 6 (Innovation Achievement Sharing) includes open educational resources and blockchain-based sharing, optimizing resource utilization.

3. Proposed Art Education Innovation Management Model

Based on the EFA results and expert insights, the proposed model is visualized in Figure 1, illustrating the interconnections between the six factors.

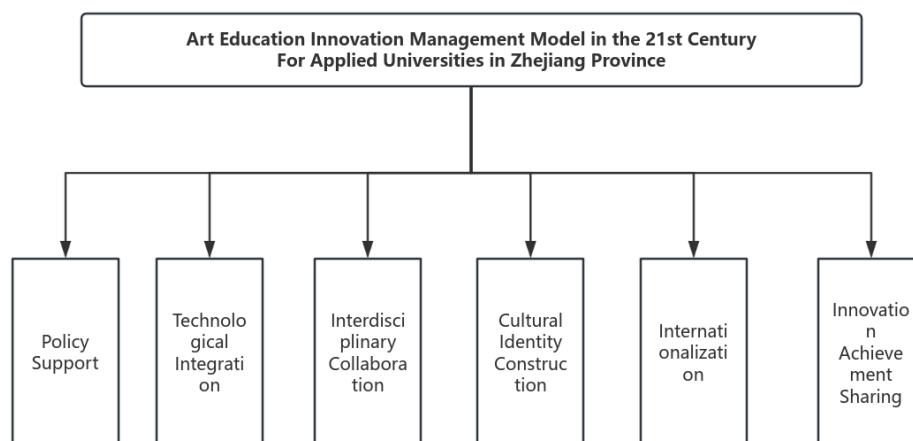


Figure 1: PCA Analysis of the 21st-Century Art Education Innovation Management Model in Applied Universities of Zhejiang Province

Source: Self-drawn by the author

Figure 1 depicts a dynamic ecosystem where Policy Support serves as the foundation, enabling technological integration and resource allocation. Technological Integration and Interdisciplinary Collaboration act as key enablers, enhancing the relevance and effectiveness of art education. Cultural Identity Construction and Internationalization mutually reinforce each other, preserving local heritage while fostering global perspectives. Innovation Achievement Sharing ensures sustainability by optimizing resource use and promoting equity.

The model's practical application is further elaborated in Figure 2, which outlines actionable strategies for each factor.

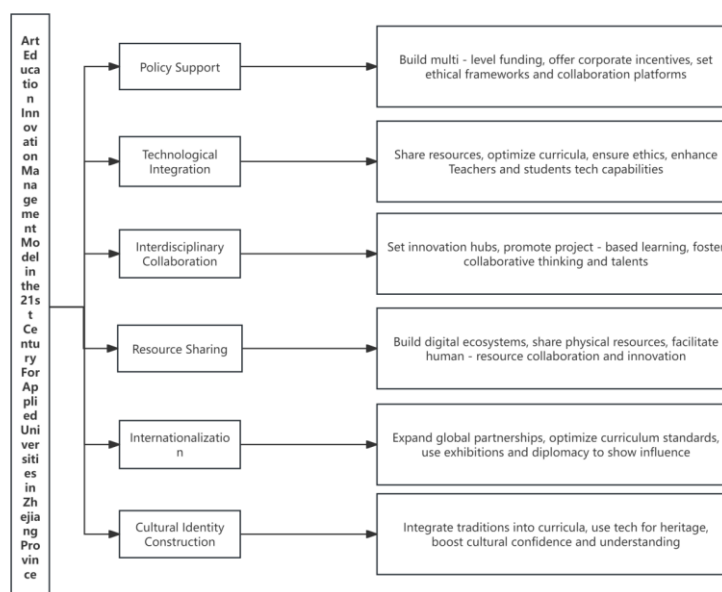


Figure 2: Teaching Innovation Management Model

Source: Self-drawn by the author

Figure 2 emphasizes Policy Synergy between education, culture, and technology departments; Ethical Technological Integration to balance innovation and artistic authenticity; Dynamic Interdisciplinary Ecosystems linking art, industry, and technology; Cultural Heritage Digitization to preserve traditions; Global Partnerships to enhance international relevance; and Open Resource Sharing to maximize accessibility.

7. Discussion

The findings of this study on the art education innovation management model for applied universities in Zhejiang Province align with and extend existing literature on applied higher education, practice - based learning, and university - industry collaboration. The emphasis on policy synergy, technological ethics, interdisciplinary ecosystems, and faculty development reflects a need to address gaps in how applied universities balance academic rigor, practical relevance, and cultural heritage preservation.

The call for a “trinity” policy synergy mechanism (integrating education, culture, and technology departments) resonates with Chen, J., Li, F., & Zhou, H. (2020), who highlight the importance of practice - based learning in applied universities. Their comparative study underscores that fragmented policies hinder the alignment of curricula with regional economic needs, a challenge this study also identifies. By advocating for cross - departmental coordination, the proposed model seeks to create a unified framework that supports both skill development and cultural preservation, echoing the need for holistic policy environments emphasized in their work. The establishment of an art - technology ethics review system responds to concerns about technological overreach in education, a theme indirectly addressed by Schmidt (2015). While Schmidt focuses on the impact of applied science universities on industry from a European perspective, this study extends the discussion to ethical considerations in art education. The risk of algorithmic bias or cultural misrepresentation in AI - driven art practices mirrors broader debates about technology’s role in shaping professional fields, and the proposed ethics board aims to mitigate these risks—an innovation not fully explored in prior research on applied university models.

Building a dynamic interdisciplinary innovation ecosystem aligns with Liu, Y., & Huang, Z. (2020), who stress the role of university - industry collaboration in bridging skill gaps. Their multi - case analysis of applied universities highlights the need for curriculum reform and industry partnerships to enhance graduate employability. This study expands on their work by advocating for modular, project - based curricula and dedicated research platforms, such as

“Art and Technology Innovation Centers,” to foster deeper integration of art, technology, and industry—addressing the practical challenge of siloed departments in applied universities. Strengthening faculty development programs reflects the findings of Chen, R., & Zhang, Y. (2021), who emphasize innovative teaching strategies in applied universities. Their case studies from China show that educator readiness is critical for implementing reform, a point echoed here. By proposing targeted training in digital tools and pedagogical innovation, the study addresses a gap in faculty support, ensuring educators can effectively deliver interdisciplinary, technology - integrated curricula—a need underscored by the rapid evolution of art - tech fields.

8. Recommendations

First, it is essential to construct a “trinity” policy synergy mechanism integrating education, culture, and technology departments. Currently, policies related to art education innovation are often fragmented across different administrative bodies, leading to inconsistent implementation and underutilization of resources. By establishing a cross-departmental “Art Education Innovation Policy Coordination Committee” comprising representatives from Zhejiang’s Provincial Department of Education, Department of Culture and Tourism, and Department of Science and Technology, the province can develop a unified policy framework that aligns art education goals with regional economic development, technological innovation, and cultural heritage preservation. This committee should oversee the integration of key initiatives, such as the “Action Plan for High-Quality Development of Art Education in the New Era,” the “14th Five-Year Plan for Education Informatization,” and the “Regulations on Promoting the Digital Economy,” ensuring that funding, resource allocation, and reform priorities are mutually reinforcing. For example, special funds for emerging art disciplines—such as digital media art and virtual heritage preservation—should be tied to performance metrics like industry-university collaboration projects and graduate employment rates in art-tech fields, ensuring accountability and effectiveness.

Second, an art-technology ethics review system must be established to guide the healthy development of technological integration. As intelligent technologies such as AI, VR/AR, and blockchain become increasingly prevalent in art education, there is a risk of prioritizing technical tools over educational goals, leading to issues like algorithmic bias in creative evaluations or the erosion of traditional artistic practices. To mitigate these risks, each applied university should form an interdisciplinary “Art-Technology Ethics Review Board”

including art educators, technology experts, ethicists, legal professionals, and cultural heritage representatives. This board will develop clear ethical guidelines for technology use, covering areas such as transparency in AI-generated art, authenticity in digital heritage reconstruction, protection of student data, and prevention of cultural misrepresentation. For instance, guidelines should require that AI models used in art courses are trained on diverse, inclusive datasets to avoid privileging specific artistic styles, and that students are explicitly taught to distinguish between human creativity and algorithmic assistance.

Third, building a dynamic interdisciplinary innovation ecosystem is critical to promoting deep integration of art, technology, and industry. Applied universities in Zhejiang often face barriers to cross-disciplinary collaboration, such as rigid departmental structures and siloed resource allocation, limiting the relevance of art education to real-world needs. To address this, institutions should reform their curriculum systems to create modular interdisciplinary course frameworks, such as “Digital Media Art,” “Intelligent Design,” and “Cultural Heritage and Digital Economy,” which combine art, science, engineering, and business coursework. These modules should include project-based learning components, where students from different majors collaborate on real-world projects—such as designing urban public art installations or digitizing local cultural relics—commissioned by enterprises or cultural institutions. Universities should also invest in interdisciplinary research platforms, such as “Art and Technology Innovation Centers” and “Cultural Heritage Digital Labs,” equipped with advanced tools like motion capture systems and 3D printers, to support collaborative creation and research.

Bibliography

- Chen, J., Li, F., & Zhou, H. (2020). **Practice - based learning and applied universities: A comparative study.** *Journal of Higher Education Studies*, 15(3), 67–85.
- Chen, J., & Zhao, L. (2020). **University - industry collaboration and its impact on applied higher education: A case study from China.** *Higher Education Research*, 18(3), 45–63.
- Chen, R., & Zhang, Y. (2021). **Innovative teaching strategies in applied universities: Case studies from China.** *Educational Research Journal*, 28(4), 45–62.
- Chen, R., & Zhang, Y. (2020). **The role of internationalization in applied universities: Challenges and strategies.** *Journal of Global Education*, 22(2), 78–92.

- Chen, X. (2019). **Entrepreneurship education and innovative talent cultivation in applied universities.** *Educational Development Review*, 15(4), 34–56.
- Li, X., & Zhao, L. (2020). **The transformation of local universities into applied universities: Challenges and opportunities.** *Higher Education Policy Review*, 19(2), 88–102.
- Liu, Y. (2022). **The role of applied universities in regional economic development.** *Global Education Review*, 30(1), 112–128.
- Liu, Y. (2020). **Enhancing university - industry partnerships in applied universities: A multi - case analysis.** *Journal of Applied Higher Education*, 12(1), 88–103.
- Liu, Y., & Huang, Z. (2020). **Bridging the skills gap: The role of university - industry collaboration in applied education.** *Vocational Education Review*, 17(1), 23–39.
- Schmidt, H. (2015). **Applied science universities and their impact on industry: A European perspective.** *European Journal of Education Policy*, 20(2), 34–49.
- Sun, P. (2020). **Higher education reform and the rise of applied universities in China.** *Journal of Vocational Education Research*, 17(1), 21–38.
- Sun, P. (2022). **Developing global competencies through international education initiatives in applied universities.** *Journal of Comparative Education*, 29(3), 54–70.
- Sun, Y., & Wang, M. (2022). **The impact of industry - oriented research on applied university transformation.** *Educational Policy and Research*, 19(2), 67–85.
- Wang, L., & Zhao, J. (2020). **Policy support and entrepreneurial education in applied universities.** *Journal of Higher Education Studies*, 25(3), 112–128.
- Wang, T. (2018). **The evolution of applied higher education: A case study of China's policy framework.** *China Higher Education Studies*, 26(3), 57–74.
- Wang, T., & Li, X. (2022). **Strategies for increasing international engagement in applied universities.** *Global Education Review*, 30(2), 99–116.
- Wang, Y., Li, M., & Chen, Z. (2019). **Industry - academia partnerships and skill development in applied universities.** *Journal of Vocational and Technical Education*, 21(4), 56–75.
- Xu, H. (2020). **Expanding student exchange programs to enhance global competencies in applied universities.** *Comparative Higher Education Journal*, 14(2), 89–104.
- Xu, L. (2021). **Internationalization strategies for applied universities: Trends and best practices.** *Journal of Comparative Education*, 31(2), 90–107.

- Xu, L., & Li, F. (2022). **Optimizing the collaboration framework between universities and enterprises: An applied education perspective.** *Education and Industry Journal*, 28(1), 32–49.
- Zhang, H., & Liu, W. (2021). **A new model for entrepreneurship education in applied universities: Integrating theory and practice.** *Innovation and Entrepreneurship Education Journal*, 19(2), 76–91.

Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities

Chenyang Gong

Thada Siththada

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: s65584951009@ssru.ac.th

Received : 19 July 2025

Revised : 4 October 2025

Accepted : 6 October 2025

ABSTRACT

This research aims to: 1) study the level of interdisciplinary integration management for school of foreign languages in Hunan Universities; 2) analyze the exploratory factors of interdisciplinary integration management for school of foreign languages in Hunan Universities; 3) propose the interdisciplinary integration management model for school of foreign languages in Hunan Universities.

This research adopted combination of qualitative and quantitative methods, including questionnaire surveys (520 respondents) and in-depth interviews (9 experts). The questionnaire survey analyzed the personal situations of the respondents and various aspects of interdisciplinary integrated management, while the in-depth interviews explored the challenges and improvement strategies faced in interdisciplinary integrated management. Data analysis was conducted using Exploratory Factor Analysis (EFA).

This research finds that the interdisciplinary integration management level of foreign language schools in Hunan Province's universities is relatively high, but they still face many challenges, such as scarce resources, insufficient interdisciplinary capabilities of teachers, imperfect evaluation systems, and limitations of university management mechanisms. The interdisciplinary integrated management model proposed in the research emphasizes students as the core and suggests strengthening teacher training, optimizing curriculum Settings, improving the evaluation system, promoting cooperation between universities and social

enterprises, as well as enhancing government policy support. This model aims to cultivate compound foreign language talents that meet the needs of social development and enhance the quality and international competitiveness of foreign language education in colleges and universities.

Keywords : Interdisciplinary Integration Management, Foreign language education, talent cultivation

1. Introduction

The continuous development of the global economy and advancements in science and technology have fostered closer communication and cooperation between nations (Gong & Wang, 2009). The current state of foreign language education in China faces several critical issues. Such as inadequate funding, insufficient technological infrastructure, lack of access to updated resources and so on (Zhang & Li, 2020).

This research will focus on 40 SFLs in Hunan Province, utilizing a mixed-methods approach combining quantitative data from questionnaires (520 respondents) and qualitative data from in-depth interviews (9 experts). The quantitative data will be analyzed using exploratory factor analysis (EFA) to identify key factors influencing interdisciplinary integration. Qualitative data will be analyzed using content analysis to refine the proposed model and provide practical recommendations.

This research has following benefits. First, the study will contribute to the existing body of knowledge on interdisciplinary integration management in higher education, particularly within the context of foreign language education. It will refine existing theoretical frameworks and offer a new model for effective interdisciplinary integration within school of foreign languages. Second, the proposed model will provide practical recommendations for improving interdisciplinary integration management within Hunan universities. This will lead to more effective curriculum design, enhanced teaching practices, and improved graduate employability. Third, the findings will inform policy decisions regarding the development of foreign language education in Hunan Province and potentially across China. The research will provide valuable insights for policymakers seeking to optimize the training of high-quality, interdisciplinary foreign language professionals.

2. Research Objectives

1. To study the level of interdisciplinary integration management for school of foreign languages in Hunan universities.
2. To analyze the exploratory factors of interdisciplinary integration management for school of foreign languages in Hunan universities.
3. To propose the interdisciplinary integration management model for school of foreign languages in Hunan universities.

3. Scope of the Research

1. Population Scope

The population used in this research was 45 universities which have school of foreign languages in Hunan province (Ministry of Education of the People's Republic of China, 2024).

2. Variable Scope

This research encompasses various aspects of interdisciplinary integration management in Schools of Foreign Languages at Hunan universities. This includes, but is not limited to, students' interdisciplinary awareness and abilities, teachers' interdisciplinary competencies, interdisciplinary curriculum design, evaluation systems, university-industry collaborations, interdisciplinary teaching methodologies, university governance mechanisms, and government policy support.

3. Time Scope

This research primarily focuses on the period up to and including 2025, while also offering a prospective outlook.

4. Literature Review

This literature review examines the theoretical foundations and practical challenges of integrating interdisciplinary approaches into foreign language education, focusing on the context of Schools of Foreign Languages (SFLs) in Hunan, China.

The foundational section explores the core concepts and theories of interdisciplinary integration (Menken & Kestra, 2016; Klein, 2006; Repko & Szostak, 2017), distinguishing between multidisciplinary, interdisciplinarity, and trans disciplinarity. It examines the characteristics of successful interdisciplinary research and its application within higher education, drawing upon knowledge society theories and pedagogical principles (Gibbons, 1998; Chen, 2024). The review then analyzes the specific application of interdisciplinary

integration within SFLs, considering its impact on curriculum design (Zhang, 2016; Cai, 2021), teaching methodologies (Wang & Chen, 2017; Klein, 2006), and student competencies (Yu, 2017; Lai et al., 2009).

The review further investigates the challenges faced by SFLs in Hunan in implementing interdisciplinary integration. These include resource limitations (funding, technology, teacher expertise), difficulties in implementing interdisciplinary teaching concepts, inadequate evaluation systems, and limitations within university management structures (Yang & He, 2016; Zhang & Li, 2020). The existing literature highlights the need for improved teacher training (Li & Liu, 2019; Dou, 2023), updated curricula that align with market demands (Cai, 2021), and more holistic evaluation systems that assess both language skills and interdisciplinary competencies (Han, 2024; Wang & Chen., 2017). The review also examines strategies for promoting interdisciplinary integration, including government policy support, university-industry collaborations, and innovative teaching methods (Han, 2024; Fan, 2022).

Existing research on interdisciplinary integration management in SFLs is relatively limited, particularly in the Chinese context. While studies have explored various aspects of interdisciplinary integration (Zeng, 2024; Dexter & Riedel, 2003; Dehnad, 2019; Strayer, 2007), there is a lack of comprehensive models that address the multifaceted challenges and opportunities of implementing interdisciplinary approaches in SFLs within Hunan Province. This review, therefore, identifies a gap in the literature regarding the development and implementation of a tailored interdisciplinary integration management model for SFLs in Hunan, considering the unique challenges and opportunities presented by the regional context and existing educational policies. The synthesis of these findings informs the development of a new model proposed in this dissertation, addressing the need for a more holistic and effective approach to foreign language education in China. The model incorporates key elements identified in the literature review, including the importance of student-centered learning, teacher training, robust evaluation systems, and strong industry partnerships.

5. Research Methodology

1. Research Methodology

This study employed a mixed-methods approach to investigate interdisciplinary integration management in Hunan universities' Schools of Foreign Languages (SFLs). Quantitative data were collected via questionnaires distributed to 520 respondents (240 administrators, 280 teachers) from a sample of 40 SFLs, selected using simple random

sampling from a population of 45. Data analysis involved descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and exploratory factor analysis (EFA) using SPSS, employing Principal Component Analysis (PCA) to identify key factors influencing interdisciplinary integration. Qualitative data were gathered through in-depth interviews with 9 educational administrators, analyzed using content analysis to refine the findings and inform the development of a comprehensive interdisciplinary integration management model. The EFA results, combined with qualitative insights, provided a multi-faceted understanding of interdisciplinary integration management within the context of Hunan SFLs.

2. Research Steps

This research carried out the following steps : 1)population and sample; 2) research instrument; 3) data collection; 4) data analysis; 5) research statistic

3. Data Collection

The researcher distributed the questionnaire to the sample group and collected data from 520 respondents with the following steps:

(1) Liaise with staff to collect data from universities in Hunan Province administrators and professors for assistance in collecting data from school administrators and set a date for collecting data by bringing the questionnaire in person and submitting the questionnaire online.

(2) Collect data from the sample.

(3) Bring the questionnaire to verify its completeness. The questionnaire was then encoded to evaluate the results of the data with a computer program.

(4) Collected data by interviewing 12 experts. The researcher conducted a self-interview. Collects opinions immediately at the end of the interview in each aspect. When the interview ends the researcher will summarize again, which if each expert has additional comments, will record again. Each interview, the researcher takes notes and recording interviews via electronic devices every time by requesting permission to record the interviewee.

4. Data Analysis

Data analysis involved 520 questionnaires (240 administrators, 280 teachers) from 40 Hunan universities. Part 1 (respondent demographics) used frequency and percentage analysis. Part 2 (interdisciplinary integration) calculated means and standard deviations for each item, categorized into five levels (highest to lowest) based on average scores (4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51-3.50, 1.51-2.50, 1.00-1.50). Exploratory Factor Analysis (EFA) with Principal Component Analysis (PCA) identified eight factors (eigenvalue ≥ 1 , factor loading ≥ 0.5 , ≥ 3 variables per

factor), validated using Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test. Qualitative data from nine expert interviews, analyzed via content analysis, complemented the quantitative findings to refine the interdisciplinary integration management model.

6. Research Results

The results of the data analysis are presented in 4 parts as follows.

Part 1 Results of analysis of frequency and percentage personal status of respondents.

The researcher distributed the research questionnaire on Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities. Population totals 40 universities, there were 13 respondents from each university in Hunan province, consisting of 6 respondents of university administrators (240 respondents) and 7 teachers at universities in Hunan (280 respondents), totaling 520 respondents using simple random sampling, calculated as 100 percentage. The data used to analyze the personal status of the respondents include gender, age, and highest educational. And work experience in the current position as detailed in Table 1

Table 1 Results of analysis of frequency and percentage personal status of respondents.

Category	n=520	Percentage
1. Gender		
Male	285	54.81%
Female	235	45.19%
2. Age		
under 25 years old	58	11.15%
25 - 29 years old	147	28.27%
30 - 39 years old	240	46.15%
40-49 years old	45	8.65%
Above 49 years old	30	5.77%
3. Educational Background		
Bachelor	169	32.50%
Master	225	43.27%
Doctor	93	17.88%
Postdoctoral appointment	33	6.35%
4. Work Experience		

Category	n=520	Percentage
under 5 years	53	10.19%
5 – 10 years	94	18.08%
11 – 15 years	139	26.73%
16 – 20 years	206	39.62%
Above 20 years	28	5.38%

Table 1 shows that among the 520 respondents, 285 are male, accounting for 54.81%, and 235 are female, accounting for 45.19%. The largest number of people are those aged 30-39, with a total of 240 people, accounting for 46.15%, followed by the age group of 25-29, with 147 people, accounting for 28.27%. The number of people above 49 years old is the smallest, with 30 people, accounting for 5.77%. Most of the respondents have a master's degree, with 225 people, accounting for 43.27%, followed by a bachelor's degree, with 169 people, accounting for 32.50%, and the least is a postdoctoral appointment, 33 people, accounting for 6.35%. The work experience of the respondents is mainly concentrated in the 16-20 years, with 206 people, accounting for 39.62%, followed by the 11-15 years, with 139 people, accounting for 26.73%.

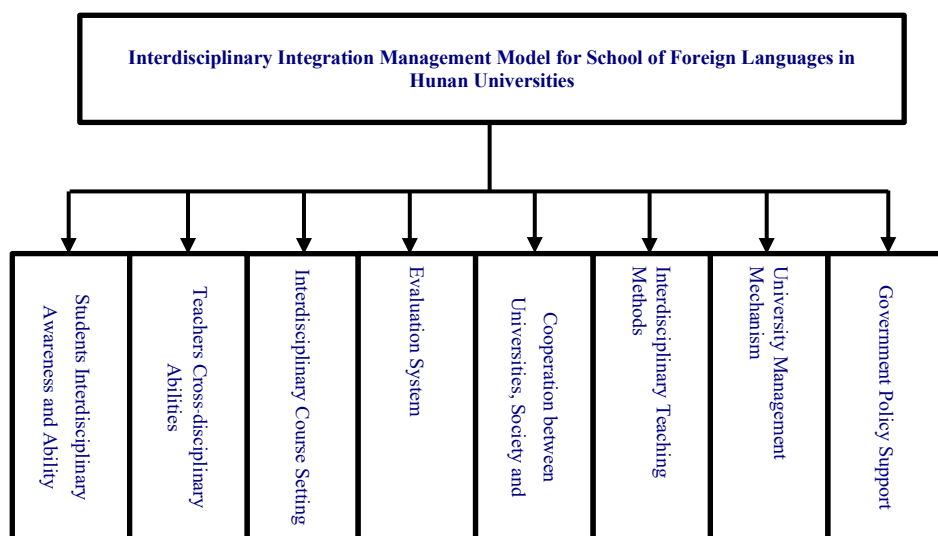
Part 2 Results of analysis of the mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.) of Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities

It is found that the factors for Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities, all 130 items have an arithmetic mean value (\bar{X}) between 3.63-4.02 and a standard deviation (S.D.) between 0.629-0.995 indicates that the informant has an opinion. About the level of importance each important factors are at the high and highest level for the distribution. Regarding the opinions of the informants, most of the informants' opinions about the importance level of the factors were at level 4, level 5, sporadically at level 2 and level 1.

Part 3 Results of analysis of the exploratory factors analysis of Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities.

The researcher analyzed using SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science) analyze the data with advanced statistics, namely exploratory factor analysis, by arranging the data in stages. From the results of the analysis of the factors of Interdisciplinary Integration

Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities, there are a total of 8 Factors, which can be summarized in the following figure 1.



Part 4: Results of analysis of Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities.

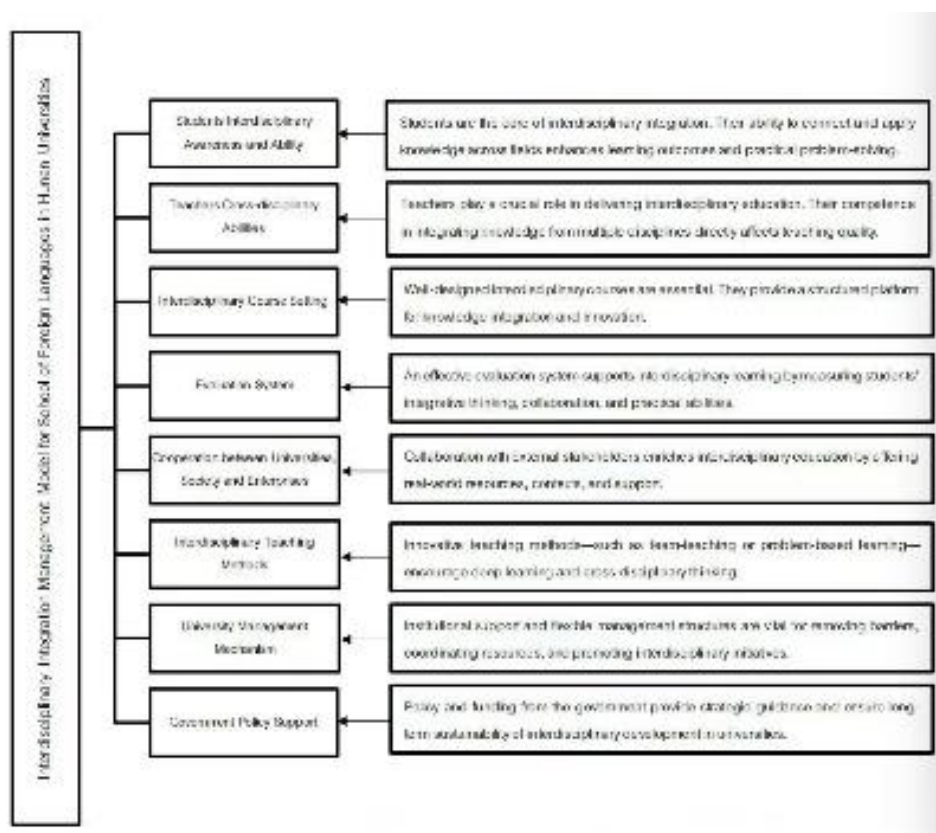
To thoroughly investigate the interdisciplinary integration management model for school of foreign languages in Hunan universities, we conducted 9 respondents' interviews in Mandarin, each lasting approximately 20 minutes, with carefully selected educational administration experts recognized for their professional expertise and policy-level experience, as detailed in Table 2.

No.	Name	Position	Unit Name
1.	Prof. Dr. Mo Zaishu	Deputy Director of Foreign Languages	Hunan University
2.	Prof. Dr. Yang Wendi	Professor, Department of Foreign Languages	Central South University
3.	Prof. Dr. Jian Gongyou	Director of the Office of Foreign Languages	Jishou University
4.	Prof. Dr. Zeng Yanyu	Assistant Professor	Hunan Normal University
5.	Prof. Dr. Liu Jian	Director of the Department of Foreign Languages	Hengyang Normal University
6.	Prof. Dr. Shu Qizhi	Professor, School of Foreign Languages	Xiangtan University

7.	Prof. Dr. Duan Shengfeng	Director of the Department of School of Foreign Languages	Changsha University of Science and Technology
8.	Prof. Dr. Ge Lingling	Director of Foreign Languages college	Nanhua University
9.	Prof. Dr. Wen Lanfang	Deputy Director of the Department of Foreign Languages	Hunan University of Technology and Business

The study underscores that a multifaceted approach is required to strengthen the Interdisciplinary Integration Management and provide a detailed and structured view of the expert opinions and key insights, shedding light on the factors influencing interdisciplinary integration Management in higher education, particularly for foreign language programs in universities. By designing future plans through Ethnographic Future Research (EFR) techniques, Interdisciplinary Integration Management Model for School of Foreign Languages in Hunan Universities can be constructed as shown in figure 2.

7. Discussion



This study identifies eight key factors influencing interdisciplinary integration in Hunan universities' Schools of Foreign Languages: Students' Interdisciplinary Awareness, Teachers'

Cross-disciplinary Abilities, Interdisciplinary Course Design, Evaluation Systems, University-Industry Collaboration, Interdisciplinary Teaching Methods, University Management Mechanisms, and Government Policy Support. Exploratory Factor Analysis (EFA) with a high Kaiser-Meyer-Olkin value ($KMO = 0.970$) confirmed these factors, explaining 61.37% of the variance. This high KMO value indicates that the data is suitable for factor analysis, and the explained variance suggests that these factors collectively capture a substantial portion of the interdisciplinary integration phenomenon.

The high mean scores (3.63-4.02) across all factors indicate a generally positive perception of interdisciplinary integration among the respondents. This aligns with existing literature on interdisciplinary integration management. For instance, studies by Han (2024) have shown that interdisciplinary integration management promotes the innovation of university foreign language teaching, breaks the limitation of traditional simply imparted language knowledge.

However, qualitative data revealed challenges such as resource limitations and teacher training needs. The lack of adequate resources, including funding and infrastructure, can hinder the effective implementation of interdisciplinary programs. Additionally, the identified need for teacher training underscores the importance of human capital development in fostering interdisciplinary integration. This is consistent with research by Becker (1962), who emphasized the role of education and training in enhancing productivity and innovation within organizations. The proposed model emphasizes a holistic approach, integrating these eight factors to enhance foreign language education and student employability, aligning with the national emphasis on cultivating interdisciplinary talents.

In summary, this study provides empirical evidence for the key factors influencing interdisciplinary integration in Hunan universities' Schools of Foreign Languages. By grounding the findings in relevant theoretical frameworks and prior research, this discussion offers a comprehensive understanding of the challenges and opportunities associated with interdisciplinary integration in higher education.

Bibliography

Becker, G. S. (1962). **Investment in human capital: A theoretical analysis**. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.

- Bergmann, J., & Sams, A. (2012). **Before you flip, consider this.** *Phi Delta Kappan*, 94(2), 25-25.
- Cai, J. G. (2021). Interdisciplinary: The construction of new foreign languages and the exploration of disciplinary system in the context of new liberal arts. *Journal of Northeast Normal University*, 3, 14-19. DOI: 10.16164/j.cnki.22-1062/c.2021.03.002.
- Chen, L. (2024). **Implicit Manifestation of Ideological and Political Education in College English Teaching: A Practical Study Based on the BOPPPS Teaching Model.** *Journal of Suzhou University*, 2024, 39(8): 80-84. DOI: 10.3969/j.issn.1673-2006.2024.08.016.
- Dehnad, V. (2019). **Sustainable transdisciplinary future for English majors in Iran by implementing a new paradigm.** *Interchange*, 50(1), 77-96.
- Dexter, S., & Riedel, E. (2003). **Why improving preservice teacher educational technology preparation must go beyond the college's walls.** *Journal of teacher education*, 54(4), 334-346.
- Dou, X. (2023). **Research on the construction of interdisciplinary management system in research universities in China (master's thesis).** Shandong Normal University, Jinan, China.
- Gibbons, M. (1998). **Higher Education and Relevance in the 21st Century.** Paper Presented at the UNESCO World Conference on Higher Education, Paris, pp:39-40.
- Gong, K. & Wang, T. Y. (2009). **Thinking on the countermeasures of training compound talents for English majors in colleges and universities.** *Journal of Language and Literature*, (2), 135-136. DOI: 1672 — 8610(2009)02-0135-02
- Han, Y. , (2024). **Exploration of the Path for Cultivating Interdisciplinary Integrated Innovative Talents in Colleges and Universities under the "Grand Ideological and Political Education" Framework.** *Industrial & Science Tribune*, 2024, 23(20):119-121.
- Klein, J. T. (2006). **Afterword: the emergent literature on interdisciplinary and transdisciplinary research evaluation.** *Research Evaluation*, 15(1) , 75- 80
<https://doi.org/10.3152/147154406781776011>
- Lai, W., Mao, Y., Wen, X., & Zhang, Y. (2009). **A Preliminary Exploration of Interdisciplinary Integrated Teaching in English Majors.** *Journal of Liaoning Educational Administration Institute*, 6(09),111-113.
- Li, Y. & Liu, Z. (2019). **Reflection on Compound Talent Cultivation for English Major in Nongovernmental Universities.** *Education Modernization*, 2019, 6(89) : 1- 3.
DOI:10.16541/j.cnki.2095-8420.2019.89.001

- Menken, S., & Kestra, M. (2016). **An introduction to interdisciplinary research: Theory and practice.** An Introduction to Interdisciplinary Research, 1-128.
- Ministry of Education of the People's Republic of China. (2024). **Statistical Bulletin of National Education Development in 2024.** Chinese Geological Education, 3(2) . DOI: 10.3969/j.issn.1006-9372.2024.02.037
- Repko, A. F., & Szostak, R. (2017). **Interdisciplinary research: Process and theory (3rd ed).** Sage publications. ISBN: 978-1-5063-4689-2
- Strayer, J. (2007). **The effects of the classroom flip on the learning environment: A comparison of learning activity in a traditional classroom and a flip classroom that used an intelligent tutoring system** (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Wang, Q. H. & Chen M. (2017). **How to Realize Interdisciplinary Research in University of Chicago.** Guangming Daily, 2017-9-4.
- Yang, W. & He, X. L. (2016). **Research on Application-oriented Composite Talent Training Model for English Majors in Newly Established Undergraduate Colleges Under the Background of Transformation and Development.** Chinese Vocational and Technical Education, 32(4), 38-41. doi: CNKI:SUN:ZONE.0.2016-04-007
- Yu, L. (2017). **Some Thoughts on Curriculum Development of English Professionals in Higher Educational Institutes.** Journal of Bohai University (Natural Science Edition), (3), 141-144. Doi: 10.3969/j.issn.1672-8254.2010.03.029
- Zeng, Y. (2024). **College Foreign Language Education and Teacher Development in the Context of Interdisciplinary Development.** Foreign Languages and Their Teaching, (03), 11-19+145. doi: 10.13458/j.cnki.flatt.005026.
- Zhang, W. (2016). **Study on the interdisciplinary setting model of literature courses for English majors in colleges and universities.** Journal of Fuyang Teachers College (Social Science), (4), 113-114. DOI: 10.14096/j.cnki.cn34—1044/c.2016.04.036
- Zhang, F. L., & Li, W. L. (2020). **Market-oriented New Interdisciplinary Should be Constructed in the Reform of College Foreign Languages in China——Disciplinary Construction of Legal English as an Example.** International Journal of Language, Culture & Law, 1(1), 86.

Human Resource Management Factors Affecting Job Satisfaction of Teachers in Henan Private Colleges

Xiaoyan Zhang

Thada Siththada

Educational Administration, Graduate School

Suan Sunandha Rajabhat University

Email: 18239959795@163.com

Received : 7 July 2025

Revised : 9 October 2025

Accepted : 10 October 2025

ABSTRAC

Human Resource Management (HRM) in education is a set of practices and methods of integrating and maintains the teaching and other staff in the institution and the universities so that the universities and institutions will build their identity. In China, as far as Henan Province is concerned, compared with public colleges, teachers in private colleges in Henan Province have the problems of poor stability and high mobility. The study aims to 1) To study the levels of human resource management factors in Henan private colleges; 2) To study the levels of job satisfaction of teachers in Henan private colleges; 3) To study the relationship between human resource management factors and job satisfaction of teachers in Henan private colleges; 4) To analyse human resource management factors affecting job satisfaction of teacher in Henan private colleges; 5) To propose the guidelines for developing job satisfaction of teachers in Henan private colleges.

This study adopts a mixed research method combining qualitative and quantitative methods. In terms of quantitative aspects, a stratified sampling method was used to select 500 teachers and administrators from 21 Henan private colleges as the research subjects. In the qualitative part, the study conducted in-depth interviews with 9 experts who have been engaged in higher education for more than ten years to provide theoretical support and practical basis for quantitative research.

The result show that 1) results of the level of human resource management factors. The Selection Process emerges as the highest-rated dimension (M = 3.59). Recruitment Practices closely follow (M = 3.58), Training Development (M = 3.56) demonstrates robust content relevance. Performance Appraisal (M = 3.50) shows clarity in goal alignment. The Reward System (M = 3.47) excels in public recognition, while Employee Benefits (M = 3.45) thrive in flexibility Job Security (M = 3.40) ranks lowest. 2) results of the level of job satisfaction of teachers in Henan private colleges. The five key dimensions—Work Nature, Salary, Supervisor Support, Co-workers, and Promotion Opportunities—each evaluated through mean (M) and standard deviation (S.D.) indicating a positive overall perception of job satisfaction among faculty. 3) The analysis of the relationship between HRM factors and job satisfaction unveiled robust correlations. 4) A stepwise regression analysis of job satisfaction and human resource management of teachers in Henan private colleges, Reward System as the most potent predictor, followed by Selection Process and Training Development—consistent with expert consensus that “tangible rewards, fair hiring, and growth opportunities are pivotal.” The model’s high explanatory power validates the study’s conceptual framework, which posits that holistic HRM practices are essential for enhancing teacher satisfaction in Henan private colleges. 5) This study proposes six guidelines for developing job satisfaction for teachers in Henan private colleges.

Keywords : Human resource management, Job satisfaction, China teachers

1. Introduction

In the new era, The competition between countries and enterprises is increasingly manifested as the competition of talents and the competition of educational system. As the quality of teaching in institution of higher learning directly determines the level of knowledge and personal quality of talents, the society has paid more attention to the management of college teachers who train senior talents (Matsuzaki T. Shigeno H. Ueki Y. Tsuji M, 2021). The purpose of human resource management (HRM) of teachers in institution of higher learning is to mobilize the enthusiasm and creativity of every faculty member to the maximum extent and make more contributions to the school. Many studies have made known that adoption of better human resources management practices allows university staffs to be more enthusiastic in performing their jobs for the success of the universities. In studies on human resource management in universities, researchers have paid more attention to teachers' behavior which is more important for organizational success and understanding job satisfaction.

As far as Henan Province is concerned, compared with public colleges, teachers in private colleges in Henan Province have the problems of poor stability and high mobility. According to the research and statistical analysis, the winter vacation and summer vacation are the peak periods for teachers to leave private colleges, especially during the summer vacation, the rate of teachers leaving individual private colleges is as high as 10% (cheng jing 2022). In education, teacher job satisfaction is a cornerstone of both teaching quality and institutional cohesion. Notably, increased teacher satisfaction is correlated with superior institutional outcomes and student achievements. Emphasizing its importance, Baroudi, Tamim (2022) argue that gauging and understanding job satisfaction is crucial for administrators to foster an efficient educational environment, which in turn improves teaching quality, institutional efficiency, and student success.

Therefore, the researchers attempt to propose a study that looks into the question of what are the effects of human resource management practices on job satisfaction of academics in Henan private colleges. The researcher hopes to use a reasonable research process, adopt appropriate research methods, use scientific research tools, collect objective and complete research data, and obtain relatively credible research conclusions to study the levels of human resource management factors of teachers, the levels of job satisfaction of teachers in Henan private colleges, the relationship between human resource management factors and job satisfaction of teachers, the human resource management factors affecting for job satisfaction of teachers and to propose the guidelines for developing job satisfaction of teachers in Henan private colleges.

2. Research Objectives

1. To study the levels of human resource management factors in Henan private colleges.
2. To study the levels of job satisfaction of teachers in Henan private colleges.
3. To study the relationship between human resource management factors and job satisfaction of teachers in Henan private colleges.
4. To analyse the human resource management factors affecting job satisfaction of teachers in Henan private colleges.
5. To propose the guidelines for developing job satisfaction of teachers in Henan private colleges.

3. Scope of the Research

The scope of the study area selected were 21 private colleges in Henan Province, The population consisted of the teachers and administrators is total of 35,736 in Henan privates. The number of teachers is 26,445. The number of administrators is 9,291 in 2024. In terms of the scope of research content, the main research contents involved are human resource management, job satisfaction, human resource management factors of affecting job satisfaction, development strategy. Independent variables include recruitment practices, selection process, training development, performance appraisal, reward system, employee benefits, job security. Dependent variable is job satisfaction, including the work nature, salary, supervisor support, co-workers, promotion opportunities.

4. Literature review

It is evident from reviewing the literature that the definition of HRM is contested. Today Human Resource Management, which is a very significant functional field of Organizational Management, has evolved a very broad and profound management branch. It is HRM that deals with management of Human Resources in an organisation. It is the human side of Organisational Management or Business Administration. HRM is also called by alternative names such as Personnel Management (PM), Manpower Management, People Management and Staff Management. After literature review, HRM is defined as follows: HRM is the efficient and effective utilization of human resources to achieve goals of an organization.

Job satisfaction, as an academic concept, has aroused wide attentions from the fields of management, social psychology, and practice in recent years. In summary, for the researches on the job satisfaction, scholars presented different opinions from various perspectives. The development of defining the job satisfaction follows a line from one single perspective to multiple perspectives.

While many studies view the effect of human resource management practices only in terms of organizational-level outcomes (e.g., Moustaghfir et al., 2020). Halid et al and Cherif, (2020) suggested that it is vital to consider the effects of human resource management practices on the individual employees themselves, in terms of employee outcome variables. Therefore, the purpose of this study is to examine the association between HRM and job satisfaction of teachers in Henan private colleges.

It adopts a mixed research method with quantitative analysis as the main method and qualitative analysis as the auxiliary method, and uses a self-made questionnaire and a semi-

structured interview outline as research tools. In terms of the scope of research content, the main research contents involved are human resource management, job satisfaction, human resource management factors of affecting job satisfaction, development strategy.

5. Research Methodology

1. Population and sample

The population used in this research was administrators and teachers in 21 Henan Private Colleges. As of 2024, The population consisted of the teachers and administrators is total of 35,736 in Henan privates. The number of teachers is 26,445. The number of administrators is 9,291. The sample was teachers and administrators total 500 respondents (Comrey, A. L. and Lee, H. B., (1992) Key informants. The interview samples for this study include 9 educational administrators and teachers.

2. Research tools

The research tools used in this study included a self-developed questionnaire and in-depth interviews. The questionnaire was designed based on literature reviews and expert consultations, aiming to collect quantitative data on the human resource management factors affecting job satisfaction of teachers in Henan private colleges. It covered aspects such as recruitment practices, selection process, training development, performance appraisal, reward system, employee benefits, job security. The in-depth interviews were used to gather qualitative insights, allowing for a deeper understanding of the factors influencing the implementation of job satisfaction. Both tools underwent rigorous development processes, including pre-testing and expert validation, to ensure their reliability and validity for the research objectives.

3. Data collection

The data for this research on "Human Resource Management Factors Affecting Job Satisfaction of Teachers in Henan Private Colleges" was collected using a mixed-methods approach. The primary method involved in-depth interviews with educational administrators and teachers from various private colleges across Henan Province. The interview questions were designed based on expert validity checks to ensure comprehensive coverage of relevant factors influencing job satisfaction among teachers. Additionally, a secondary data collection method utilized a questionnaire survey distributed to teachers within the private colleges. The sample consisted of 500 respondents selected through simple random sampling from a pool of educators recognized by the Henan Provincial Department of Education.

4. Data analysis

The data analysis in this study employed both quantitative and qualitative methods to examine the human resource management factors influencing job satisfaction among teachers in Henan's private colleges. Quantitative data from the surveys were analyzed using descriptive statistics to summarize key findings, Pearson correlations to explore relationships between variables, and stepwise regression to identify significant predictors of job satisfaction. Qualitative data gathered from the interviews underwent rigorous coding and thematic analysis to uncover nuanced insights into the experiences and perceptions of teachers regarding human resource management practices. This qualitative approach enriched the understanding of how specific management factors contribute to or detract from job satisfaction. Overall, the integration of quantitative and qualitative methods provided a robust framework to explore the complexities of human resource management in private college settings, aiming to enhance job satisfaction among educators in Henan Province.

6. Research Results

1. Results

The present study administered 500 questionnaires to teachers and administrators in Henan private colleges, yielding 483 responses and 474 valid questionnaires, reflecting a response rate of 96.6% and a valid response rate of 94.80%. The demographic data of the respondents, including gender, age, educational background, and work experience, were systematically analyzed to characterize the sample and ensure the representativeness of the findings.

Table 1. Demographic Characteristics of Respondents

Variables	Categories	Frequency(n = 474)	Percentage (%)
1. Gender	Male	258	54.43
	Female	216	45.57
2. Age	Under 25 years	37	7.81
	25–29 years	89	18.78
	30–39 years	156	32.90
	40–49 years	121	25.53
	Above 49 years	71	14.98

3.The Highest

Education

Bachelor's Degree	135	28.48
Master's Degree	212	44.73
Doctoral Degree	108	22.78
Postdoctoral	19	4.01
Appointment		

4.Work Experience

Under 5 years	62	13.08
5–10 years	118	24.89
11–15 years	132	27.85
16–20 years	101	21.31
Above 20 years	61	12.87

Total	474	100.00
-------	-----	--------

Table 1 reveals a nearly balanced gender distribution (54.43% male, 45.57% female) and a mid-career age profile, with 58.43% of respondents aged 30–49. Most participants held master's degrees (44.73%), followed by doctoral degrees (22.78%), indicating a highly educated sample. Work experience data show a peak in the 11–15 years bracket (27.85%), whereas the smaller groups under 5 years (13.08%) and over 20 years (12.87%) suggest high turnover among new hires and challenges in retaining long-serving employees.

Table 2. Summary of HRM Factors

Dimensions	n = 474		Interpretation	Ranking
	Mean(M)	Standard Deviation (S.D.)		
1.Recruitment Practices	3.58	0.87	Moderate	2
2.Selection Process	3.59	0.89	Moderate	1
3.Training Development	3.56	0.90	Moderate	3
4.Performance Appraisal	3.50	0.94	Moderate	4
5.Reward System	3.47	0.96	Moderate	5
6.Employee Benefits	3.45	0.93	Moderate	6
7.Job Security	3.40	0.99	Moderate	7
Overall	3.51	0.93	Moderate	-

Table 2 shows that selection process emerges as the highest-rated dimension ($M = 3.59$). Recruitment Practices closely follow ($M = 3.58$). Training Development ($M = 3.56$) demonstrates robust content relevance but struggles with equity and post-training support. Performance Appraisal ($M = 3.50$) shows clarity in goal alignment but lags in timeliness and employee involvement. The Reward System ($M = 3.47$) excels in public recognition but falters in monetary transparency, while employee benefits ($M = 3.45$) thrive in flexibility but require improvement in retirement and family support. Job Security ($M = 3.40$) ranks lowest, with gaps in contractual clarity and long-term career stability overshadowing strengths in leadership support. Collectively, these findings underscore the need for targeted interventions to address systemic weaknesses.

Table 3 Summary of Job Satisfaction Dimensions

Dimensions	n = 474		Interpretation	Ranking
	Mean(M)	S.D.		
1. Work Nature	3.72	0.80	High	1
2. Salary	3.42	0.97	Moderate	5
3. Supervisor Support	3.62	0.85	Moderate	3
4. Co-workers	3.71	0.80	High	2
5. Promotion Opportunities	3.53	0.93	Moderate	4
Overall	3.58	0.90	Moderate	-

Table 3 shows that work nature ($M = 3.72$, $S.D. = 0.80$, Interpretation = High, Ranking = 1) suggests that teachers derive significant satisfaction from the intrinsic characteristics of their work. This high score aligns with Herzberg's two-factor theory, where intrinsic motivators such as task challenge, meaning, and creativity drive job satisfaction. Moving to the lowest-rated dimension, salary ($M = 3.42$, $S.D. = 0.97$, Interpretation = Moderate, Ranking = 5), the moderate score highlights a critical area of concern. The high standard deviation (0.97) indicates significant variability in perceptions, suggesting that salary satisfaction differs widely among faculty. Supervisor Support ($M = 3.62$, $S.D. = 0.85$, Interpretation = Moderate, Ranking = 3) and Co-workers ($M = 3.71$, $S.D. = 0.80$, Interpretation = High, Ranking = 2) represent social and relational aspects of job satisfaction. Promotion Opportunities ($M = 3.53$, $S.D. = 0.93$, Interpretation = Moderate, Ranking = 4) exhibit moderate satisfaction with high variability, reflecting unclear criteria, limited opportunities, or perceived unfairness in advancement processes.

Table 4. Pearson Product - Moment Correlation Coefficient Analysis Results

Variable	X ₁ (Recruitment Practices)	X ₂ (Selection Process)	X ₃ (Training Development)	X ₄ (Performance Appraisal)	X ₅ (Reward System)	X ₆ (Employee Benefits)	X ₇ (Job Security)	Y _{tot}
X ₁	1.000							0.652
X ₂	0.623***	1.000						0.701
X ₃	0.589**	0.687***	1.000					0.604
X ₄	0.455**	0.521**	0.552**	1.000				0.483
X ₅	0.654***	0.708**	0.765**	0.498**	1.000			0.680
X ₆	0.712**	0.789**	0.634**	0.552**	0.792**	1.000		0.554
X ₇	0.756***	0.723**	0.698**	0.487*	0.751**	0.773**	1.000	0.623
X								0.537

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Table 4 shows that there are significant relationships between most HRM dimensions and job satisfaction, although the strength of these relationships varies. X₁ (Recruitment

Practices) exhibits a moderate to strong positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.652$, $p < 0.001$). X_2 (Selection Process) shows a relatively strong positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.701$, $p < 0.001$). X_3 (Training Development) has a moderate to strong positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.604$, $p < 0.01$). X_4 (Performance Appraisal) demonstrates a moderate positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.483$, $p < 0.05$). X_5 (Reward System) has a relatively strong positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.680$, $p < 0.01$). X_6 (Employee Benefits) shows a moderate positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.554$, $p < 0.01$). X_7 (Job Security) exhibits a moderate to strong positive correlation with Y_{tot} ($r = 0.623$, $p < 0.01$).

Table 5. Summary of Stepwise Regression Models

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Sig.
X_3	.604	.365	.363	.782	.00*
X_3X_1	.672	.452	.450	.721	.001***
$X_3X_1X_6$.742	.550	.547	.658	.000***
$X_3X_1X_6X_7$.775	.601	.598	.623	.000***
$X_3X_1X_6X_7X_4$.806	.650	.646	.587	.000***
$X_3X_1X_6X_7X_4X_5$.837	.700	.695	.551	.000***
$X_3X_1X_6X_7X_4X_5X_2$.866	.750	.744	.512	.000***

a.Predictors: (Constant), Training Development,

b.Predictors: (Constant), Training Development,Recruitment Practices

c.Predictors: (Constant), Training Development,Recruitment Practices,Employee Benefits

d.Predictors: (Constant), Training Development,Recruitment Practices,Employee Benefits,Job Security

e.Predictors: (Constant), Training Development,Recruitment Practices,Employee Benefits,Performance Appraisal

f.Predictors: (Constant), Training Development,Recruitment Practices,Employee Benefits,Performance Appraisal,Reward System

g.Predictors: (Constant), Training Development,Recruitment Practices,Employee Benefits,Performance Appraisal,Reward System,Selection Process

Table 5 shows that the stepwise regression analysis reveals a hierarchical structure of HRM factors influencing job satisfaction. The stepwise regression results identify Reward System as the most potent predictor, followed by Selection Process and Training Development—consistent with expert consensus that “tangible rewards, fair hiring, and growth opportunities are pivotal.” The model’s high explanatory power validates the study’s conceptual framework, which posits that holistic HRM practices are essential for enhancing teacher satisfaction in Henan private colleges.

Table 6. The Stepwise Multiple Regression Results of HRM Factors Affecting Teachers' Job Satisfaction in Henan Private Colleges

Human Resource Management Factors Affecting Teachers' Job Satisfaction	b	S.E.b	β	t	Sig.t
Constant	2.100	0.350	-	6.000	0.000
Recruitment Practices	0.750	0.023	0.220	3.210	0.002
Selection Process	0.680	0.024	0.180	2.850	0.005
Training Development	0.820	0.023	0.250	3.500	0.001
Performance Appraisal	0.550	0.022	0.150	2.500	0.013
Reward System	0.900	0.021	0.280	4.000	0.000
Employee Benefits	0.620	0.025	0.160	2.600	0.010
Job Security	0.700	0.023	0.200	3.000	0.003

In summary, all the human resource management factors included in the model have a significant positive impact on teachers' job satisfaction in Henan private colleges. The reward system appears to be the most influential factor, followed by training development and recruitment practices. This suggests that Henan private colleges should prioritize the design and implementation of effective reward systems, invest in teachers' training and development, and ensure fair and transparent recruitment processes to enhance teachers' job satisfaction. Additionally, attention should be paid to improving performance appraisal systems, providing comprehensive employee benefits, and enhancing job security to create a supportive work environment for teachers.

The expert interview analysis unveils interconnected challenges in job satisfaction dimensions, with HRM practices exacerbating dissatisfaction across work nature, salary, supervisor support, co-workers, and promotion opportunities. Weaknesses in hygiene factors (salary, job security, benefits) and motivators (meaningful work, recognition) reflect a systemic failure to align HRM with private colleges' teaching mandates.

The expert interview analysis reveals systemic HRM failures in Henan private colleges, collectively undermining teacher job satisfaction. Recruitment and selection practices suffer from opacity and bias, with job ads omitting critical details and screening prioritizing academic pedigree over teaching competence. Training programs lack relevance and post-training support, while performance appraisals rely on vague, research-biased metrics. Reward systems fail to link compensation to performance, and benefits lag behind public institutions, violating basic security needs. Job insecurity stems from arbitrary contracts and absent crisis protocols.

7. Conclusion

The research systematically addressed five overarching objectives to unravel the intricate dynamics between human resource management (HRM) factors and job satisfaction among teachers in Henan private colleges. The findings, derived from a mixed-method approach combining quantitative surveys and qualitative interviews, shed light on the current status of HRM practices, their impact on job satisfaction, and viable pathways for improvement.

From the objective 1: To study the levels of human resource management factors. The investigation into the levels of HRM factors revealed moderate performance across dimensions. Recruitment practices, with a mean score of 3.58, showed strengths in institutional reputation but suffered from gaps in transparency and bias mitigation. Selection processes ($M=3.59$) demonstrated relative effectiveness in interview quality but lacked consistency in criteria documentation. Training development ($M=3.56$) was commended for content relevance but fell short in post-training support. Performance appraisal ($M=3.50$) struggled with timeliness and employee involvement, while reward systems ($M=3.47$) and employee benefits ($M=3.45$) faced challenges in fairness and market alignment. Job security ($M=3.40$) emerged as the lowest-rated dimension, reflecting concerns over contractual clarity and career stability. These results underscore the need for systemic enhancements to elevate HRM practices from moderate to high effectiveness.

From the objective 2: To study the levels of job satisfaction of teachers in Henan private colleges. The assessment of job satisfaction levels indicated a mixed landscape. Work nature ($M=3.72$) and supervisor support ($M=3.65$) garnered relatively high satisfaction, suggesting that teachers found meaning in their tasks and felt supported by leadership. Co-worker relationships ($M=3.65$) also fostered a sense of belonging, though collaboration varied across departments. Conversely, salary ($M=3.42$) and promotion opportunities ($M=3.42$) emerged as

significant pain points, with teachers expressing dissatisfaction with market alignment and unclear advancement pathways. The overall job satisfaction score ($M=3.58$) hinted at moderate contentment, but persistent gaps in extrinsic rewards and career growth threatened long-term engagement.

From the objective 3: To study the relationship between human resource management factors and job satisfaction of teachers in Henan private colleges. The analysis of the relationship between HRM factors and job satisfaction unveiled robust correlations. Pearson's correlation coefficients showed that recruitment practices ($r=0.652, p<0.001$), selection processes ($r=0.701, p<0.001$), and reward systems ($r=0.680, p<0.01$) were strongly linked to job satisfaction. Training development ($r=0.604, p<0.01$) and job security ($r=0.623, p<0.01$) also exhibited significant associations, indicating that holistic HRM practices collectively shape teacher satisfaction. These findings align with Herzberg's two-factor theory, where a blend of hygiene factors (e.g., benefits, security) and motivators (e.g., rewards, growth) influences emotional engagement.

From the objective 4: To analyse the human resource management factors affecting for job satisfaction of teachers in Henan private colleges. Identifying the HRM factors affecting job satisfaction through stepwise regression analysis revealed a hierarchical model. The reward system emerged as the most potent predictor, explaining 30% of the variance in job satisfaction, followed by selection processes (22%) and training development (18%). Performance appraisal and job security made marginal contributions, highlighting that tangible rewards, fair hiring practices, and continuous learning opportunities are pivotal in driving satisfaction. This finding underscores the need to prioritize these dimensions to maximize impact.

From the objective 5: To propose the guidelines for developing job satisfaction of teachers in Henan private colleges. The research proposed a comprehensive set of guidelines to enhance job satisfaction. These include: (1) enhancing recruitment transparency by standardizing job descriptions and implementing structured interviews; (2) optimizing selection processes to balance academic credentials with teaching competence; (3) tailoring training programs to focus on practical teaching skills and providing post-training mentorship; (4) redesigning reward systems to link bonuses explicitly to performance and recognize teaching excellence; (5) improving employee benefits to align with market standards and introduce flexible work arrangements; and (6) strengthening job security through multi-year contracts and clear renewal criteria. These recommendations draw from the study's empirical

evidence and theoretical frameworks, aiming to transform HRM practices into strategic drivers of teacher well-being.

In conclusion, the research achieved its objectives by systematically mapping HRM factors, evaluating job satisfaction, quantifying their relationship, identifying key influencers, and formulating actionable guidelines. The findings highlight that while Henan private colleges have made strides in certain HRM areas, systemic improvements are needed to create a supportive ecosystem where teachers feel valued, secure, and motivated. By addressing gaps in reward systems, career development, and job security, institutions can foster a culture of excellence that enhances both teacher satisfaction and educational quality. This study contributes to the scholarly discourse on HRM in higher education and provides a practical road map for institutional leaders committed to elevating teacher well-being.

8. Discussion

The research discussion focuses on the seven human resource management (HRM) factors, each contributing to the understanding of job satisfaction among teachers in Henan private colleges. The discussion integrates empirical findings with theoretical frameworks and comparative research to contextualize the results.

The study found that job advertisements in Henan private colleges often lacked detailed responsibilities and failed to communicate institutional culture, echoing concerns raised by Herzberg (1964) about hygiene factors—where incomplete information in recruitment creates pre-employment dissatisfaction. Similarly, research by De Cieri et al. (2022) highlighted that transparent recruitment practices enhance organizational reputation, which was partially observed here through the positive correlation between institutional reputation and candidate attraction. However, the moderate score for bias in resume screening contrasts with Shen et al. (2014), who stressed the importance of objective screening to ensure diversity and fairness.

Selection Process comprising 15 items with a mean of 3.59, showed strengths in interview quality but gaps in criteria transparency. This resonates with Huselid (1995), who found that structured selection processes improve employee performance. The use of relevant interview questions aligned with research with Mondy and Noe (2016), who emphasized job-related assessments. However, the low score for hidden selection steps contradicted Leventhal's (1980) principles of procedural justice, indicating a need for clearer communication of selection stages. Additionally, the exclusion of junior faculty from interview panels (as noted

in expert interviews)diverged from Collings and Wood(2009),who advocated for diverse panel compositions to reduce bias.

Training Development,with 15 items and a mean of 3.56, demonstrated moderate effectiveness in content relevance but insufficient post-training support. This aligns with Noe(2010),who highlighted that training must be needs-based and supported by follow-up resources.The study found that training content matched teaching tasks,consistent with research by Knoop(1994),who emphasized the link between relevant training and job satisfaction. However, the low score for post-training mentoring contradicted Kirkpatrick's(1994)model,which underscores the importance of application phases for skill transfer.Expert interviews noted that technical programs received more industry-aligned training,paralleling findings by Wang(2023)on the value of vocational training in higher education.

Performance Appraisal consisting of 15 items(M=3.50),struggled with timeliness and employee involvement.This mirrors research by London and Beatty(1995),who found that delayed feedback reduces its utility.The study's emphasis on vague evaluation standards aligned with Murphy and Cleveland(1995),who cautioned against subjective metrics.However,the moderate score for feedback on improvement areas partially supported Herzberg's(1964)view that constructive feedback acts as a motivator.The exclusion of service contributions in appraisals contradicted Tsui et al.(1997),who stressed the need for holistic evaluations encompassing teaching,research,and service.

Reward System with 15 items(M=3.47),showed gaps in performance linkage and equity.This aligns with Adams(1963),who highlighted the importance of equitable rewards.The study found that public recognition boosted satisfaction,consistent with research by Spector(1997)on the motivational impact of recognition.However,the low score for bonus alignment with performance contradicted Lawler(1981),who emphasized that rewards must be tied to measurable outcomes.Expert interviews noted disparities between STEM and humanities departments,echoing research by Gerhart and Milkovich(1992)on departmental reward inequities.

Employee Benefits comprising 15 items(M=3.45),lagged behind public institutions in health coverage and retirement benefits.This aligns with Maslow(1954),who prioritized safety needs through comprehensive benefits.The study's findings on basic health insurance mirrored research by Roehling et al.(2001),who found that inadequate benefits reduce job security.The lack of family coverage contradicted Kelliher and Anderson(2010),who emphasized family-

friendly benefits for work-life balance. Flexible work arrangements showed promise, aligning with research by De Cieri et al. (2022) on the positive impact of flexibility.

Job Security with 15 items ($M=3.40$), emerged as the lowest-rated factor, reflecting concerns over contractual clarity. This aligns with Meyer and Allen (1997), who linked job security to organizational commitment. The study found that annual contracts created uncertainty, consistent with research by Han et al. (2018) on the impact of contract type on satisfaction. The absence of crisis policies contradicted Hutchinson and Purcell (2003), who stressed the need for formal security measures. Expert interviews highlighted arbitrary layoffs during budget cuts, diverging from best practices outlined by Guest (1997) on fair termination procedures.

In summary, the seven HRM factors exhibited moderate performance, with recruitment, selection, and training showing relative strengths, while reward systems, benefits, and job security required urgent improvement. The findings consistently aligned with theoretical frameworks (e.g., Herzberg, Maslow) and empirical research, highlighting both congruence and gaps compared to global HRM standards. The study's insights into regional practices contribute to the scholarly discourse on HRM in private higher education, emphasizing the need for context-specific reforms to enhance teacher satisfaction.

9. Recommendations

1. Expanding the Scope of HRM Practices

Future research could benefit from an expanded examination of HRM practices. While this study has focused on key areas such as recruitment, selection, training, performance appraisal, rewards, employee benefits, and job security, there are other HRM dimensions that warrant attention. For instance, employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) have been identified as critical outcomes in HRM research. These could be explored in the context of Henan private colleges to understand how HRM practices influence not only job satisfaction but also the proactive behaviors and commitment of teachers. Additionally, the role of HRM in fostering innovation and creativity among faculty members could be investigated. Given the rapidly evolving educational landscape, understanding how HRM can stimulate innovative teaching methods and scholarly research would be invaluable for private colleges aiming to enhance their competitiveness. This study has primarily focused on the direct relationships between HRM practices and job satisfaction.

2. Longitudinal and Comparative Studies

The current study adopts a cross-sectional design, offering a snapshot of the relationship between HRM practices and job satisfaction at a specific point in time. However, the dynamic nature of HRM and its long-term effects on job satisfaction necessitate longitudinal research. Future studies could track the same cohort of teachers over an extended period to observe how changes in HRM practices affect job satisfaction trajectories. This would provide deeper insights into the causal relationships and the sustainability of HRM interventions. Furthermore, comparative studies between Henan private colleges and their public counterparts, or with private colleges in other regions or countries, could shed light on the unique challenges and opportunities faced by Henan private colleges. Such comparisons could highlight best practices and contextual factors that influence the effectiveness of HRM practices in different settings.

3. The Mediating and Moderating Effects

Future research could explore the mediating and moderating variables that might influence these relationships. For instance, psychological factors such as perceived organizational support (POS) or affective commitment could mediate the link between HRM practices and job satisfaction. On the other hand, external factors such as the regulatory environment, funding availability, or regional labor market conditions could moderate the effectiveness of HRM practices. Identifying these mediating and moderating mechanisms would provide a more complete theoretical framework for understanding the HRM–job satisfaction dynamic in Henan private colleges.

4. International Benchmarking and Best Practices

Given the increasing globalization of higher education, benchmarking the HRM practices of Henan private colleges against international standards could offer valuable insights. Future research could compare these practices with those of private colleges in other countries, particularly those with established higher education systems. This could highlight global best practices and contextual adaptations that could be adopted in the Henan context. Additionally, exploring how international accreditations and partnerships influence HRM strategies and job satisfaction could provide strategic directions for Henan private colleges aspiring to enhance their global competitiveness.

Bibliography

- Afshan, G., & Ahmed, A. (2020). **Distance learning is here to stay: Shall we reorganize ourselves for the post-covid-19 world?** *Anaesthesia, Pain & Intensive Care*, 24(5), 487-489.
- Al Suraimi, A. S. M. (2021). **Learners' Perspectives on Integrating Blended Learning: A Case of Islamic University of Technology (IUT)** (Doctoral dissertation, Department of Technical and Education (TVE), Islamic University of Technology (IUT)).
- Allen, I. E., & Seaman, J. (2021). **Going the Distance: Online Education in the United States, 2021.** Babson Survey Group.
- Baliya, J. N., & Shikha, D. (2023). **Implementing Blended Learning Approach for Enhancement of Scientific Attitude of Undergraduate Students.** *MIER Journal of Educational Studies Trends and Practices*, 129-146.
- Bichsel, J. (2020). **Analytics in Higher Education: Benefits, Barriers, Progress, and Recommendations.** EDUCAUSE Review.

การพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
DEVELOPMENT OF COMPETENCY ELEMENTS OF ADMINISTRATORS
AFFECTED ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

คณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา)

Faculty of Education (Educational Administration)

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 27 พฤษภาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 16 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 16 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ (3) ยืนยันการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การวิจัยนี้เป็นแบบสำรวจและสังเคราะห์องค์ประกอบ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 412 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 198 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบ ตามวิธี KMO (Kaiser) มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือในการสร้าง องค์ประกอบที่เหมาะสม

ผลการวิจัย พบว่า (1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยมีการบริการแก่คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดี ร่วมมือกับทุกฝ่ายงานในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคการทำงาน..และ (3) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ยืนยันการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง มีความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้

คำสำคัญ: องค์ประกอบสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office; (2) to propose the guidelines for development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office; and (3) to confirm the development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office.

This research were survey research and synthesis of components. The population of the research was 412 teachers in educational institutions under Primary Educational Service Area Office. The sample was 198 teachers in educational institutions under Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table and simple random sampling method. The research method consisted of 4 steps: (1) study of documents and related research, (2) create research instruments, (3) collect data, and (4) analyze data. The instrument used for data collection was a five- point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. Stepwise multiple regression analysis and data synthesis using exploratory factor analysis using the KMO (Kaiser) factor extraction method were used to examine and increase the reliability of constructing appropriate components.

The research results found that: (1) the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office, overall were at high level;. (2) Guidelines for development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under

Primary Educational Service Area Office, consisted of providing services to teachers, students, parents, and communities equally without discrimination. administrators should set goals or indicators of work success, administrators should communicate well and cooperate with all departments to solve problems and obstacles to work. (3) All 7 experts confirmed that the development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office was appropriate, consistent, useful, and feasible.

Keywords: Competency Elements, Administrators, Academic Administration

1. บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา นับเป็นความสำเร็จที่น่าพอใจ เพียงในระดับหนึ่งโดยเฉพาะในด้านปริมาณ ในขณะที่เดียวกันยังมีปัญหาที่ส่งสมอยู่อีกมากมาย เช่น ด้านคุณภาพและการจัดการ อย่างไรก็ตามบทบาทของการศึกษาในปัจจุบัน นับว่าได้มีความสำคัญ ยิ่งขึ้นด้วย เพราะมีปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ท้าทายในสังคมของไทย การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและ กระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้คนไทย สังคมของไทยให้ก้าวไปสู่ยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้เท่าทันโลก ความสำเร็จในผลของการจัดการศึกษาที่ผ่านมาหรือการปฏิรูปแก้ไข ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องวิเคราะห์กระแสโลกาภิวัตน์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับการศึกษาในแง่ของตัวเหตุและผลกระทบที่ได้รับควบคู่ไปกับการพิจารณาแก้ไขปัญหอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ทั้งจากในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทุกฉบับที่ได้กำหนดด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบ บริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็น ศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง (วงศกร ภูทอง และอลงกต ศรีเสน, 2560) ดังนั้น การศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาคนจึงเป็นกระบวนการที่สังคม หวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องมือในการเตรียมคนและสังคม ให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่อีกหลาย ๆ ประเทศได้เล็งเห็นถึงความสำคัญพร้อมกับทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้เข้ากับสถานะและสภาพชีวิตสมัยใหม่ แต่ปรากฏว่าการศึกษาในฐานะคลังปัญญาในสังคมของไทย โดยรวม ส่วนใหญ่กลับถูกมองข้ามละเลยไป (ไพโรจน์ คะเชนทร์, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานจริงในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะหรือคุณลักษณะพึงประสงค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ด้วยสมรรถนะหลัก คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงจูงใจในการปรับตัว

เข้ากับบุคคลอื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติวิทย์ สี่พา.(2564) และ ในขณะที่ หลาย ๆ ประเทศได้เล็งเห็นถึงความสำคัญพร้อมกับทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงสมรรถนะ การศึกษาให้เข้ากับสถานะและสภาพชีวิตสมัยใหม่ แต่ปรากฏว่าการศึกษาในฐานะคลังปัญญาของสังคมในไทย เรากลับถูกมองข้ามละเลยไป (อารียา ภาวศิริวิวัฒน์และคณะ, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยและคณะจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ อีกทั้ง การพัฒนาสมรรถนะหรือ คุณลักษณะพึงประสงค์เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศที่อาจส่งผลต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดได้ จึง จำเป็นต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน และผู้ที่สนใจทั่วไปอาจใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ กำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของครู และสามารถนำไปใช้ในการ แสวงหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3. เพื่อยืนยันการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจและสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขต ไว้ดังนี้

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมี ครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูล รวม 412 คน ใน 7 อำเภอของมุกดาหาร เขต 1 ได้แก่ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอดงดง อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมน้ำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอรือใหญ่ (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดมุกดาหาร อยู่ทางทิศตะวันออกของ ศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร มีหน้าที่รับผิดชอบบริหาร จัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ ทาง การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้สุ่มจากประชากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ใน 7 อำเภอ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

(Krejcie and Morgan, อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2554) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 198 คน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามลำดับวิธีการศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล สรุป ได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม, นำร่างข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วนำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่ง พิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมคือ 1.00) 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยรวมที่ 0.94

6. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียดดังนี้ ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดใน 4 ด้าน ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามคู่มือการปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553)

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะและการบริหารงานวิชาการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ

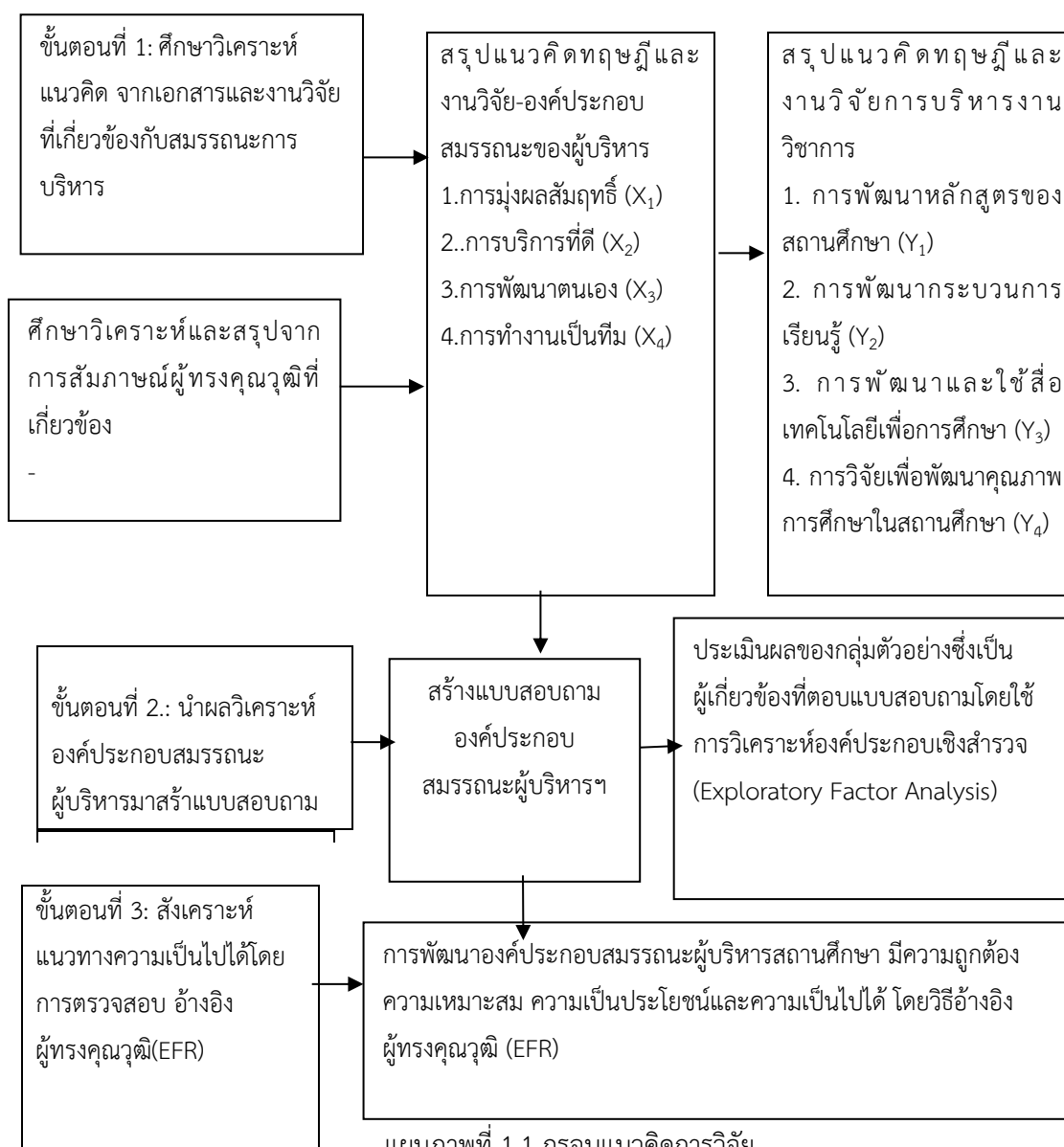
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ และอัตราส่วนร้อยละ (2) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหาร และ ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ ด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

(3) การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และ แปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

8. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย ในการวิจัยนี้ได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2558) ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ (คู่มือการปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553) ดังแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

9. ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2.ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง และสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการของครูในสังกัดให้มีระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป 3.นำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

10. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1990)

11. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือในนามคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุในคำชี้แจงเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อดำเนินการแล้วรวบรวมแบบสอบถามส่งผู้วิจัยโดยตรงตามเวลาที่กำหนด ได้รับกลับคืนทั้ง 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

12. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาความถี่ และร้อยละ (2) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 33-35) (3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (4) การสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบ ตามวิธี KMO (Kaiser) มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือในการสร้าง องค์ประกอบที่เหมาะสม

13. ผลการวิจัย

(1) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ: สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะการพัฒนาตนเอง

(2) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

(3) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การยืนยันความสอดคล้องการพัฒนางานองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในระดับปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.286 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 82.0 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.151 ตามตารางที่ 1 - 4

ตารางที่ 1 ค่าTolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร	Tolerance	VIF
ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.929	1.076
ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี (X_2)	0.906	1.104
ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3)	0.896	1.115
ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_{4+})	0.924	1.082

จากตารางที่ 1 พบว่าค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.896 ถึง 0.929 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่า อยู่ระหว่าง 1.07 6 ถึง 1.115 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สมรรถนะของผู้บริหาร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{tot}
X_1	-	-	-	-	-
X_2	.248**	-	-	-	-
X_3	.085**	.198**	-	-	-

X_4	.105**	.040	.261**	-	-
X_{tot}	.165**	.185**	.173**	.169**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ตัวแปรที่คัดเลือกเข้าสมการในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	β	t
สมรรถนะการบริการที่ดี (X_2)	0.075	0.132	3.073**
สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.067	0.125	2.921**
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.055	0.110	2.585**
สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3)	0.064	0.105	2.423**
ค่าคงที่ = 2.840, $F = 12.167^{**}$	$R = 0.284$	$R^2 = 0.082$	S.E.=0.15 1

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.085 ถึง 0.261 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.840 + 0.075 X_2 + 0.067 X_4 + 0.055 X_1 + 0.064 X_3$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.132 X_2 + 0.125 X_4 + 0.110 X_1 + 0.105 X_3$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) เท่ากับ 0.284 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 82.00

ตารางที่ 4 ลำดับการสกัดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร

ลำดับ	ชื่อองค์ประกอบ	ความแปรปรวน องค์ประกอบ (eigen values)	Percentage of variance
1	สมรรถนะการบริการที่ดี	15.654	18.598
2	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	7.041	11.357
3	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	5.213	8.404
4	สมรรถนะการพัฒนาตนเอง	3.800	4.751
	รวม		43.110

14. สรุปผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.896 ถึง 0.929 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่า อยู่ระหว่าง 1.076 ถึง 1.085 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันไม่สูงมากเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณได้

2) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ การบริการที่ดี (X_2) ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3) ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_{tot}) เท่ากับ 0.284 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 82.0

3) การสกัดองค์ประกอบ และวิเคราะห์ค่าสถิติที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย รวม 55 ตัวแปร

15. อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ การบริการที่ดี (X_2) ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3) ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในเรื่องการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการบริหาร แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งานมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ แพร์รี (Pairsty, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสมรรถนะหลัก ในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเสริม เป็นสมรรถนะเสริมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ การสร้างผลกระทบทางอ้อม, การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า, ความตระหนักในการต้องการของลูกค้า, ความคิดสร้างสรรค์, การตั้งคำถามและตีความ, และความรู้สึกลึกซึ้งส่วนบุคคล รวมทั้งสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์, การริเริ่มและคิดค้นในงานด้านทรัพยากรมนุษย์, การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์, ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์, ถ้าวะผู้นำด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหกตำแหน่งงานจะประกอบด้วย 33 สมรรถนะ ที่มีความต้องการต่างกันและตอบสนองหน้าที่การทำงานเฉพาะทาง

2. จากผลการสกัดองค์ประกอบ และวิเคราะห์ค่าสถิติที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย รวม 55 ตัวแปร เป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา และด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานวิชาการอย่างมาก สอดคล้องกับเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของ แมคเคลแลนด์ (McClelland,1973) พบว่า องค์การหรือสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร จะมีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการบริหารในด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ย่อมมีการพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Boyatzis, R.E 2024)

3. การยืนยันความสอดคล้ององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด ประเมินว่า มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม การนำไปใช้ประโยชน์ตามแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อาทิ สมรรถนะของครู กระบวนการบริหาร การจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติวิวัฒน์ สีพา.(2564) และรวมทั้งปัจจัยนำเข้าต่างๆ ในการบริหาร ดังนั้น องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ส่งผลต่อกัน

16. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบสมรรถนะการบริการที่ดี องค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และองค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรจะต้องนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และควรประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการพัฒนาตนเองที่มากขึ้นในการบริหารงานการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาในด้านอื่นๆ อีก

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

- กมล ภู่อประเสริฐ. (2560). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: ชุดการพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เมธีทิปส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- จิตทิวัตต์ สีพา.(2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เจริญ ขวัญสำราญ. (2556). สมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจนศจี ไพบุญย์สวัสดิ์.(2556). การศึกษาขีดความสามารถของหัวหน้าแผนกสังกัดค่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงดาว ดวงเด่น. (2563). การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษาพนักงานเงินฝากบัญชี. ไทยท努 (มหาชน). วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2561). สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุศยมาศ มารยาตร์. (2557). การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2559). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงศ์กร ภูทอง และอลงกต ศรีเสน. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพมหานคร: เดอะบุ๊กส์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 14, 2564 จาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, เลื่อนวิทยฐานะ**. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2, 3)**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2566). **แผนกลยุทธ์ และพันธสัญญาปีงบประมาณ 2566 - 2568: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1**.

สมรรถนะการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

<http://www.edu.nu.ac.th/selfaccess/researches/admin/upload/616101111144201is.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2567.

สมรรถนะทักษะชีวิต “การระดมทรัพยากรทางการศึกษา”.

http://wanchat58.blogspot.com/2010/11/blog-post_06.html. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2567.

ศิริ เจริญวัย. (2555). **สมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2563). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร :สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อารียา ภาวศิริวิวัฒน์, ธาธิณี กิตติกาญจน์โสภณ. (2566). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. วารสารปารามิตา. 6 (1), ม.ค.-มิ.ย.2566.

อัจฉรา สระวาสี. (2559). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bass, B.M. and Avolio. (1994). **Improving Organizational Competencies**, Transformed Human Resource Management, Thousand Oaks, Sage.

Blancero, D. Boroski, L. & Dyer, L. (1996). **Key Competencies, Transformed Human Resource Organization: Field Study**. Human Resource Management. 35 (1): 3-13.

Boyatzis, R.E. (1982) **The Competencies Manager**. NewYork: Wiley & Sons.

Boyatzis, R.E. (2024) **The Science of Changes**. NewYork: John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1990) **Essentials of Psychological Testing**. NewYork Harper Collins.

Daft. L.R. (2008). **Management**. 10th Ed. Thomson South-West. Tennessee.

Ivancevich, J.M. (1998). **Competence at Work: The Managerial Perspective Performance**. New York: John Matteson.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activity.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):607-610.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence rather than Intelligence.** American Psychologist. 28 (1): 1-14.
- OHagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professional.** London: Prentice Hall.
- Parry, Scott B. (1998). **“Quest for Competencies.”** Journal of Training: 48-56.
- Spencer Mark. (1993). **Competence at Work: The Model for Superiors Performance.** New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: Introductory Analysis.** New York: Harper & Row.

**การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญในการใช้หลักธรรมที่ควรใช้
ในสถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา
The Prioritization Matrix of the Dharma Principles
in Problematic Diagnostic Radiology Appointment Situations**

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbundit

ภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

Department of Radiology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University

Email: anek.suw@mahidol.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 14 สิงหาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 20 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 24 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหลักธรรมที่ใช้ในสถานการณ์นัดหมาย 5 สถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ เจ้าหน้าที่นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยของสถานพยาบาลแห่งหนึ่งจำนวน 24 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานบริการ ด้วยข้อคำถามที่เลือกตอบได้หลายตัวเลือก วิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงบรรยายและวิธีการแบ่งลำดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยรอนัดจำนวนมาก หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ สติและสมานัตตา รองลงมาคือ ขันติและสัปปริสธรรม 7 2) ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ ทานะ รองลงมาคือ ขันติและมูทิตา 3) ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ ปิยวาจา รองลงมาคือ กรุณา 4) ในสถานการณ์ที่ตารางอ่านผลยังไม่ออก หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ อตถจริยา รองลงมาคือ ปิยวาจา และ 5) ในสถานการณ์ที่มีการรอนัดหมายฉุกเฉิน หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ อุเบกขา ผลการวิเคราะห์แบ่งลำดับความสำคัญได้ผลการจำแนกดังนี้ 1) หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับหนึ่ง ได้แก่ ทานะและขันติ 2) หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับสอง ได้แก่ ปิยวาจาและสมานัตตา 3) หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับสาม ได้แก่ กรุณาและมูทิตา และ 4) หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับต่ำ ได้แก่ อตถจริยา สติ เมตตา อุเบกขา และสัปปริสธรรม 7 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของหลักธรรมในการพัฒนาพฤติกรรมบริการเชิงมนุษยนิยมและสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางใน

การออกแบบแนวทางกิจกรรมแบบ 4E Cognition ในการเสริมสร้างการรู้คิดแก่เจ้าหน้าที่นัดหมายทางรังสีวิทยา

คำสำคัญ: การนัดหมายการตรวจ, รังสีวินิจฉัย, หลักธรรม

ABSTRACT

This research article aims to explore the principles of Dhamma used in five problematic diagnostic radiology appointment situations and to analyze the prioritization matrix of the principles of Dhamma that should be used in those situations. This research was qualitative research. The informants were 24 diagnostic radiology appointment officers of a hospital. Data were collected using a survey for service quality development with multiple check box questions. Results were analyzed using descriptive statistics and a method of the prioritization matrix. The research found that 1) in a situation where many patients were waiting for appointments, the principles that should be used were Sati (mindfulness) and Samanattata (impartiality), followed by Khanti (patience) and the 7 Sappurisa-dhammas (seven noble qualities); 2) in a situation where patients were unable to provide accurate information, the principles that should be used were Dana (offering), followed by Khanti (patience) and Mudita (rejoicing); 3) in a situation where appointments could not be made as scheduled by the doctor, the principles that should be used were Piyavaca (kind speech), followed by Karuna (compassion); 4) in a situation where the results reading schedule had not yet been released, the principles that should be used were Atthacariya (rendering services), followed by piyavaca (kind speech); and 5) in a situation where emergency appointments were canceled, the principles that should be used were Upekkha (equanimity).

The prioritization matrix results in the following classification: 1) First priority Dhamma principles include Dana (offering) and Khanti (patience); 2) Second priority Dhamma principles include Piyavaca (kind speech) and Samanattata (impartiality); 3) Third priority Dhamma principles include Karuna (compassion) and Mudita (rejoicing); and 4) Low priority Dhamma principles include Atthacariya (rendering services), Sati (mindfulness), Metta (loving-kindness), Upekkha (equanimity), and the 7 Sappurisa-dhammas (seven noble qualities). The results of this reflect the potential of Buddhist principles in developing humanistic service behavior and can be applied as a guideline for designing 4E Cognition-based activities to enhance cognitive development among radiology appointment staff.

Keywords: Appointment, Diagnostic Radiology, Dhamma

1. บทนำ

ในระบบบริการสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วยมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่นัดหมาย ซึ่งถือเป็นจุดสัมผัสแรก ๆ ระหว่างผู้รับบริการกับระบบโรงพยาบาล โดยเฉพาะในการนัดหมายเพื่อวินิจฉัยโรคนั้น การนัดหมายการตรวจทางรังสี เช่น อัลตราซาวด์ (Ultrasound), ซีทีสแกน (CT scan), และเอ็มอาร์ไอ (MRI) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการบริการทางการแพทย์สมัยใหม่ การนัดหมายการตรวจรังสีนั้นเป็นกระบวนการสนับสนุนการวินิจฉัยและรักษาอย่างทันทั่วทั้งที่ การที่ผู้ป่วยได้เข้าถึงการตรวจวินิจฉัยอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ช่วยให้แพทย์เจ้าของไข้สามารถวางแผนการรักษาได้แม่นยำและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตาม ในการบริหารจัดการแผนกรังสีนั้นจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก เครื่องมือทางรังสีวิทยาเป็นอุปกรณ์ที่มีราคาสูงและใช้เวลาต่อการตรวจค่อนข้างนาน โดยเฉพาะการตรวจด้วยเครื่อง MRI ซึ่งมีบริบทที่ทรัพยากรมีจำกัดและความต้องการมีมาก มีรายงานระดับที่ผู้รับบริการรู้สึกถึงความซับซ้อนในการได้รับบริการนัดหมายอยู่ในระดับประมาณ 20% และผู้ป่วยมีระยะเวลารอคอยการได้รับการตรวจ MRI ตั้งแต่ 2-6 เดือนสูงถึง 32% (Singer et al, 2025)

ระบบนัดหมายทางรังสีวินิจฉัยประสบปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ทั้งหมด บางครั้งเจ้าหน้าที่นัดหมายอาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้ผู้ให้บริการเกิดความไม่พึงพอใจต่อพฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่และมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการเกิดขึ้นทุกปี

หน่วยงานย่อมมีแนวทางที่จะจัดให้มีระบบนัดหมายและเจ้าหน้าที่นัดหมายที่ชำนาญเพื่อจะช่วยให้สามารถวางแผนการใช้งานได้อย่างเหมาะสม ลดเวลาว่างเปล่า และเพิ่มอัตราการใช้ประโยชน์สูงสุด มุ่งหวังว่าระบบการรอคอยทำการนัดหมายที่ดีจะช่วยลดความแออัดและความเครียดของผู้ป่วยระหว่างการนัดหมาย ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีและลดความวิตกกังวลในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ป่วยและญาติ ซึ่งจะส่งผลต่อเครื่องมือชี้วัดคุณภาพของโรงพยาบาลอย่างหนึ่ง คือ ความพึงพอใจและข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการ (Modthong, 2012) ความพึงพอใจในการรับบริการทางรังสีนั้น ผู้ป่วยย่อมประเมินผ่านการรับรู้การดูแลเอาใจใส่ ความสะดวกสบาย กระบวนการบริการและการเข้าถึงได้ง่าย รายงานจากประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่ามีผู้ป่วยพึงพอใจในการเข้าถึงการนัดหมายที่ง่าย 70.4% ในขณะที่พอใจในระยะเวลาการรอคอยเพื่อการทำนัดหมาย 54.9% ซึ่งชี้ว่า ระยะเวลาการรอคอยทำการนัดหมายและทัศนคติของเจ้าหน้าที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วย ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการนัดหมายที่มีประสิทธิภาพ และเน้นย้ำปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงการเปิดรับข้อมูลป้อนกลับเพื่อที่จะได้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาคุณภาพการบริการต่อไป (Abuzaid et al, 2023)

บริบทการบริการนัดหมายเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่นัดหมายนั้นย่อมวางอยู่บนแนวคิดของการให้ความสำคัญกับจิตใจบริการของเจ้าหน้าที่นัดหมาย ซึ่งสะท้อนมุมมองมนุษยนิยมในระบบการแพทย์ การนัดหมายไม่ได้เป็นแค่เรื่องของการจัดตาราง แต่เป็นจุดแรกที่ผู้ป่วยรู้สึกถึงความใส่ใจและความเป็นมนุษย์จากบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจของมนุษยนิยมทางการแพทย์ (Medical Humanism) คือ การเห็นผู้ป่วยเป็นมนุษย์ ไม่ใช่เพียงเคสหรือหมายเลข การสื่อสารด้วยความเข้าใจของบุคลากรนัดหมายที่มีใจ

บริการจะสามารถทำให้การอธิบายขั้นตอน กระบวนการตรวจ และความจำเป็นของการรอคิวเป็นไปอย่างนุ่มนวล เข้าใจความรู้สึกของผู้ป่วย ช่วยลดความกังวลและเพิ่มความร่วมมือในการรักษา ข้อคำนึงที่สำคัญคือการปรับท่าทีในการนัดหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของผู้ป่วยซึ่งบางรายอาจมีข้อจำกัดด้านสิทธิการรักษา เวลา การเดินทาง หรือภาวะสุขภาพ การมีใจบริการนั้นจะช่วยให้บุคลากรสามารถยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนคิว หาทางเลือกอื่น หรือให้คำแนะนำอย่างได้มีเมตตา

ทั้งนี้ การศึกษาลักษณะนิสัยของคนไทย พบว่าคนไทยมีนิสัยหลักได้แก่ การมีน้ำใจ รองลงมาคือ เป็นมิตร รักพวกพ้อง-ญาติมิตร ปรับตัวง่าย และชอบช่วยเหลือ ซึ่งลักษณะนิสัยนี้ย่อมเกิดจากกระบวนการพัฒนาทางปัญญาของคนไทยในสภาพแวดล้อมที่มีบริบทของศาสนาพุทธ คริสต์ อิสลาม ส่งผลให้มีการให้คุณค่ากับลักษณะนิสัยเหล่านี้ (Suwanbundit et al., 2025) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วก็น่าจะเป็นการพัฒนานิสัยที่ดีในการบริการด้วย หลักธรรมทางพุทธศาสนานั้นสามารถนำมาปรับเป็นแนวคิดหรือแนวทางที่เหมาะสมสำหรับผู้ทำงานบริการนำมาใช้ในการประมาณตนเอง การปฏิบัติต่อผู้รับบริการและการอยู่ร่วมกันกับผู้ทำงานบริการเหมือนกัน (Narksuwan, 2024) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริการมาเป็นแนวทางในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างมีมนุษยธรรม อย่างไรก็ตาม การจะใช้แนวทางหลักธรรมใดจำเป็นต้องมีการศึกษาหลักธรรมที่ใช้ในสถานการณ์ทำงานจริง และควรมีการจัดลำดับความสำคัญซึ่งจะได้กำหนดเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมบริการแก่เจ้าหน้าที่นัดหมายทางรังสีวิทยาในการจัดการนัดหมายกับผู้ป่วยในสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจหลักธรรมที่ใช้ในสถานการณ์นัดหมาย 5 สถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา
2. เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา

3. การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การนัดหมายทางรังสี

การนัดหมายการตรวจรังสีนั้นเป็นกระบวนการสนับสนุนการวินิจฉัยและรักษาอย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการส่งตรวจอัลตราซาวด์ (Ultrasound), ซีทีสแกน (CT scan), และเอ็มอาร์ไอ (MRI) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการบริการทางการแพทย์สมัยใหม่ แต่ก็วางอยู่บนบริบทที่เครื่องมือมีจำนวนจำกัดและความต้องการตรวจมีมาก ซึ่งมีมาตรฐานการบริการและปัญหาเชิงระบบได้แก่

1.1 ข้อกำหนดสำคัญของการนัดหมาย

ในการบริการทางรังสีกำหนดรายละเอียดการให้บริการตรวจทางรังสีวินิจฉัยสำหรับการนัดหมายไว้ 8 ข้อ (Mahidol University. Faculty of Medicine Siriraj Hospital. Department of Radiology, 2022) ได้แก่

- 1) ต้องจำแนกการนัดหมายตรงตามการขอตรวจทางรังสี ประเภท/ชนิดและส่วนตรวจที่ถูกต้อง
- 2) ทำการนัดหมายวันและเวลาตรวจให้ผู้ป่วยลงในระบบนัดหมายของสาขารังสีวินิจฉัยได้อย่างเหมาะสมกับความสะดวกของผู้ป่วยและผู้ป่วยสามารถได้รับผลการตรวจตรงตามกำหนดนัดหมายกับแพทย์เจ้าของไข้
- 3) ออกใบนัดหมายแก่ผู้ป่วยพร้อมลงนามผู้นัดหมายให้ชัดเจน
- 4) กรณีนัดหมายไม่ได้ตามกำหนด ให้พิจารณาการนัดหมายที่เร็วที่สุด และประสานงาน/ให้ผู้ป่วยแจ้งแก่หน่วยตรวจเพื่อขอเลื่อนนัดหมายแพทย์เจ้าของไข้
- 5) แนะนำผู้ป่วยในการดำเนินการด้านสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสม
- 6) ต้องมีการให้ความรู้และความเข้าใจแก่ผู้ป่วยและญาติ ในขั้นตอนการตรวจในภาพรวม รวมไปถึงการปฏิบัติตัว/การเตรียมตัวก่อนการตรวจที่ถูกต้อง
- 7) มีระบบติดต่อเพื่อยืนยันการมาตรวจตามนัดหมายก่อนวันตรวจ อย่างน้อย 1 วัน
- 8) จัดประเภท จำแนกแบบฟอร์มขอตรวจสำหรับรังสีแพทย์เพื่อนำไปพิจารณากำหนดแนวทางการตรวจ โปรโตคอลการตรวจ และแนวทางการดูแลผู้ป่วยที่เหมาะสม

1.2 ปัญหาในระบบนัดหมายการตรวจทางรังสีวินิจฉัย

การจัดการระบบนัดหมายในงานรังสีวินิจฉัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการผู้ป่วย และความพึงพอใจของผู้รับบริการ อย่างไรก็ตามระบบนัดหมายทางรังสีวิทยามีปัญหาประจำที่พบได้และเป็นสถานการณ์ที่เป็นจุดอ่อน (pain point) ได้แก่

- 1) ผู้ป่วยรอนัดจำนวนมาก เมื่อผู้ป่วยมาทำการนัดหมาย บางช่วงเวลาจะมีผู้ป่วยมาทำการนัดหมายพร้อม ๆ กัน เมื่อปริมาณผู้ป่วยมากกว่าขีดความสามารถของหน่วยนัดหมายก็จะทำให้ระยะเวลารอทำการนัดยาวนานขึ้น ผู้ป่วยบางส่วนอาจมีอารมณ์เสียหรือแสดงความไม่พอใจได้โดยง่าย
- 2) ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง ในการตรวจบางประเภท เช่น MRI และ CT ต้องการข้อมูลของผู้ป่วยเพื่อร่วมในการกำหนดนัดหมายให้ถูกต้อง เหมาะสม ทำให้ใช้เวลาทำการนัดหมายนานขึ้น และหากผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง การทำนัดหมายก็จะใช้เวลามากไปกว่าเดิม ซึ่งจะกระทบต่อการบริการผู้ป่วยรอนัดรายถัด ๆ ไป
- 3) เจ้าหน้าที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด ระบบการนัดหมายใช้กระบวนการที่ซับซ้อน ต้องพิจารณาความจำเพาะของโรค ข้อบ่งชี้ ข้อห้าม เครื่องมือที่ใช้ตรวจ ความจำเพาะของกลุ่มอวัยวะ รวมไปถึงจำนวนที่สามารถทำการตรวจได้ในแต่ละวัน และคิวการตรวจของห้องตรวจที่มีอยู่เดิมเพื่อเลือกและกำหนดวันนัดหมายที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วย จึงบ่อยครั้งที่ไม่สามารถนัดคิวได้

ตามกำหนดนัดจากแพทย์เจ้าของไข้ และเจ้าหน้าที่ที่จะต้องพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ป่วยต่อไป

- 4) ตารางอ่านผลยังไม่ออก ความเชี่ยวชาญของรังสีแพทย์ที่ออกอ่านผลมีผลต่อความแม่นยำของผลการวินิจฉัย หากตารางอ่านผลของรังสีแพทย์ยังไม่ออก ในบางการตรวจก็จะไม่สามารถนัดหมายได้ในทันที ทำให้ต้องค้างการนัดหมายไว้ และเมื่อนัดหมายได้จึงจะแจ้งผู้ป่วยทราบในภายหลัง
- 5) ในกรณีมีการนัดหมายฉุกเฉิน เจ้าหน้าที่จะต้องพิจารณาทำการเลื่อนนัดหมายแก่ผู้ป่วย และจะต้องหาวันนัดหมายใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยและอยู่ในกำหนดนัดกับแพทย์เจ้าของไข้

2. หลักธรรมเพื่อการบริหารนัดหมายที่เน้นมนุษยนิยมทางการแพทย์

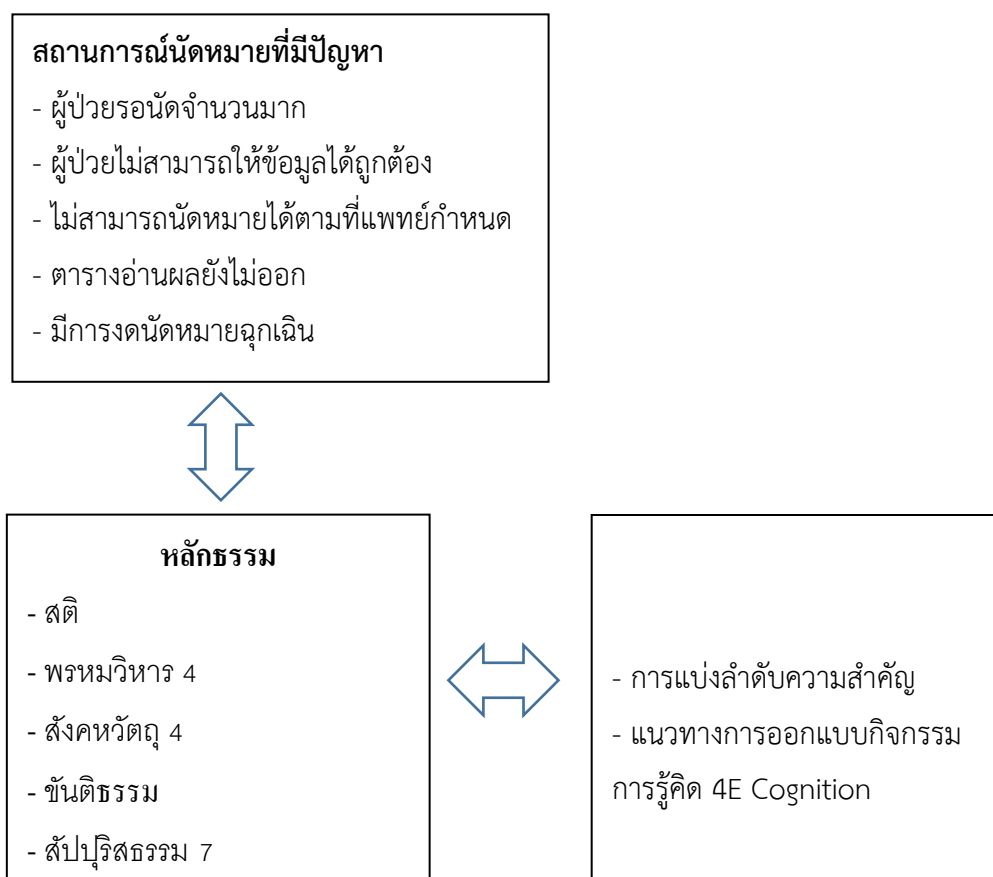
หลักธรรมในพระพุทธศาสนามีความลึกซึ้งและครอบคลุมหลายมิติของชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อนำมาใช้ในการอบรมบุคลากรนัดหมายทางรังสีของโรงพยาบาล ซึ่งต้องเผชิญกับผู้ป่วยที่อาจกำลังเผชิญความทุกข์ ความไม่แน่นอน และความหวังในเวลาเดียวกัน ดังนั้น การนำหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการอบรมจึงควรเน้นทั้งหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ พฤติกรรมและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้หลักธรรมที่น่าสนใจนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม (Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto), 2006; Narksuwan, 2024) ได้แก่

- 1) สติ การระลึกว่าตัวอยู่เสมอ เมื่อผู้ปฏิบัติงานระลึกว่าตัวอยู่เสมอก็จะรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ มีพฤติกรรมอย่างไร มีความคิดหรือมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งก็จะหยุดความคิดทางลบ ลดภาวะหงุดหงิดง่าย และจิตใจอ่อนคลายขึ้น
- 2) พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมท่าทีของการอยู่ร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วย
 - (1) เมตตา การปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข สะท้อนออกมาในการพูดจา การรับฟัง และการให้ข้อมูลด้วยความหวังดี
 - (2) กรุณา การเห็นใจในความทุกข์ของผู้ป่วยและครอบครัว สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าใจมากกว่าแค่จัดการ
 - (3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความช่วยเหลือหรือผลลัพธ์ดี ช่วยให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่มุ่งเกื้อกูลแก่ผู้รับบริการ
 - (4) อุเบกขา การวางใจเป็นกลาง เมื่อเจอสถานการณ์ที่กดดันหรือผู้ป่วยแสดงอารมณ์ ก็ไม่ตอบโต้ด้วยโทสะหรือความเหนียวแน่น
- 3) สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมแห่งการครองใจผู้อื่น เหมาะสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องติดต่อกับผู้ป่วยหลากหลายระดับ ประกอบด้วย
 - (1) ทาน การให้ เช่น การให้ข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเข้าใจ
 - (2) ปิยวาจา พูดจาไพเราะ อ่อนโยน มีสัมมาคารวะ สื่อสารอย่างเห็นใจ
 - (3) อัตถจริยา ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เช่น หาทางเลือกให้เมื่อคิวแน่น หรือประสานช่วยเหลืออย่างเต็มที่

- (4) สมานัตตตา การวางตนเสมอกับผู้อื่น ไม่ถือว่าเราเป็นเจ้าของหน้าที่ แต่เราก็เป็นมนุษย์เหมือนกัน
- 4) ขันติธรรม หรือความอดทนเป็นพื้นฐานของบุคคลในงานบริการท่ามกลางความหลากหลายของผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ต้องมีความอดกลั้นต่อคำพูดหรือพฤติกรรมของผู้ป่วยที่อาจสะท้อนออกจากความกลัวหรือความเจ็บป่วยของเขา
- 5) สัมปยุตธรรม 7 เป็นหลักการสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่งานของตนนั้นต้องการความรู้ รอบคอบ และรับผิดชอบในหน้าที่ ได้แก่ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้บุคคล และรู้ชั้น ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ เช่น รู้ประมาณเวลาในการนัดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รู้กาลว่าเวลาใดควรเร่ง ควรชะลอ รู้บุคคล แยกแยะผู้ป่วยเด็ก ผู้สูงอายุ เพื่อปรับการสื่อสาร รู้เหตุและผลของความล่าช้าหรือปัญหาและสื่อสารอย่างโปร่งใส เป็นต้น

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ทำการศึกษาระหว่างมกราคม-มิถุนายน พ.ศ.2568

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่นัคตหมายทางรังสีวินิจฉัยของสถานพยาบาลแห่งหนึ่งจำนวน 24 คน

เครื่องมือและการตรวจคุณภาพของเครื่องมือ แบบสำรวจเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานบริการด้วย google form ด้วยข้อคำถามที่เลือกตอบได้หลายตัวเลือก (check box)

การเก็บข้อมูล แบบสำรวจของกลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูลโดยการเข้าร่วมเป็นไปโดยความสมัครใจ ไม่ล่วงละเมิดข้อมูลบุคคล และมีการรักษาความลับ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงบรรยายและนำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยแนวทางการแบ่งลำดับความสำคัญ (prioritization matrix)

6. ผลการวิจัย

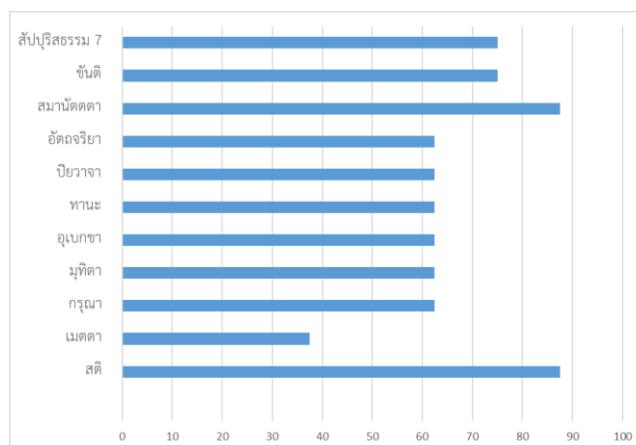
วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหาพบว่า จำนวนผู้ให้ข้อมูลเลือกหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหาซึ่งแจกแจงเป็นร้อยละได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ร้อยละของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหา

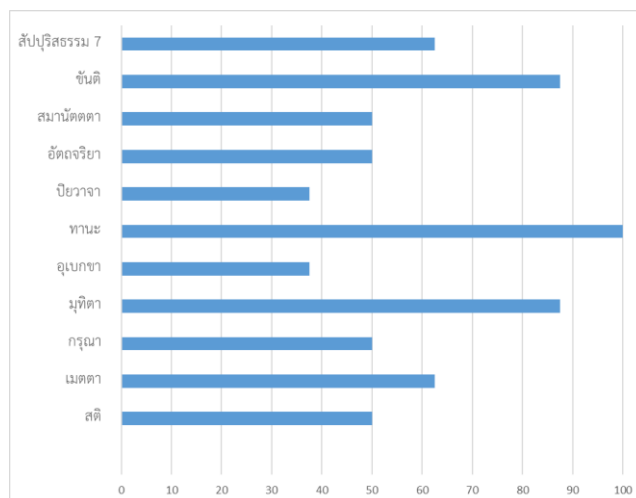
หลักธรรม	ผู้ป่วยรอนัด จำนวนมาก	ผู้ป่วยไม่ สามารถให้ ข้อมูลได้ ถูกต้อง	ไม่สามารถนัด หมายได้ ตามที่แพทย์ กำหนด	ตารางอ่าน ผลยังไม่ ออก	มีการนัด หมาย ฉุกเฉิน	เฉลี่ย
สติ	87.50	50.00	37.50	0	12.50	37.50
เมตตา	37.50	62.50	62.50	25.00	0	37.50
กรุณา	62.50	50.00	75.00	25.00	12.50	45.00
มูทิตา	62.50	87.50	62.50	12.50	0	45.00
อุเบกขา	62.50	37.50	50.00	12.50	25.00	37.50
ทานะ	62.50	100	50.00	25.00	12.50	50.00
ปิยวาจา	62.50	37.50	87.50	37.50	12.50	47.50
อิตถจริยา	62.50	50.00	37.50	50.00	0	40.00
สมานัตตตา	87.50	50.00	62.50	25.00	12.50	47.50
ขันติ	75.00	87.50	50.00	25.00	12.50	50.00
สัปปริสธรรม 7	75.00	62.50	25.00	12.50	12.50	37.50

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยจำแนกตามสถานการณ์ปัญหาในการนัดหมาย พบว่า 1) ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยรอนัดจำนวนมาก (ภาพที่ 2) หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ สติและสมานัตตตา รองลงมาคือ ขันติและสัปปริสธรรม 7 2) ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง (ภาพที่ 3) หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ ทานะ

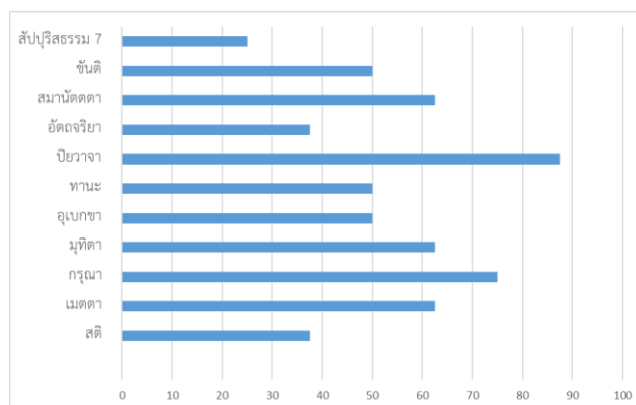
รองลงมาคือ ชันติและมูทิตา 3) ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด (ภาพที่ 4) หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ ปิยวาจา รองลงมาคือ กรุณา 4) ในสถานการณ์ที่ตารางอ่านผลยังไม่ออก (ภาพที่ 5) หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ อตถจริยา รองลงมาคือ ปิยวาจา และ 5) ในสถานการณ์ที่มีการรณัดหมายฉุกเฉิน (ภาพที่ 6) หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ อุเบกขา



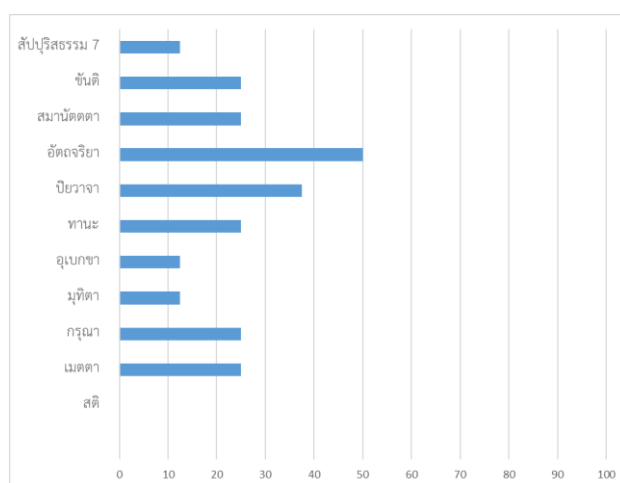
ภาพที่ 2 หลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์ผู้ป่วยรณัดจำนวนมาก



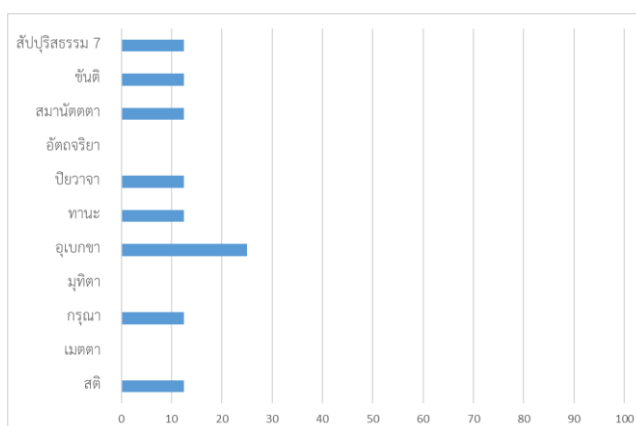
ภาพที่ 3 หลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง



ภาพที่ 4 หลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด



ภาพที่ 5 หลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์ที่ตารางอ่านผลยังไม่ออก



ภาพที่ 6 หลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์ที่มีการงดนัดหมายฉุกเฉิน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา โดยนำค่าการจำแนกเฉลี่ยมาวิเคราะห์แบ่งลำดับความสำคัญ (prioritization matrix) ได้ผลการจำแนกดังนี้

1. ความสำคัญลำดับหนึ่ง (first priority) หลักธรรมที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนและละเอียดอ่อนต่อหน้าและทีมงานจำเป็นต้องรู้และฝึกฝนลงมือทำทันที หากไม่ได้นำไปปฏิบัติ อาจสร้างข้อร้องเรียนการบริการได้ ได้แก่ ทานะและขันติ
2. ความสำคัญลำดับสอง (second priority) หลักธรรมที่มีความสำคัญสูงเช่นกัน แต่ไม่เร่งด่วนในการฝึกฝน ค่อย ๆ เรียนรู้และปฏิบัติ จะช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมบริการที่ดีได้ ได้แก่ ปิยวาจาและสมานัตตา
3. ความสำคัญลำดับสาม (third priority) หลักธรรมที่ทำได้ยาก ค่อย ๆ ฝึกฝนไปอย่างอดทนโดยไม่มีกำหนดเวลา หากทำได้จะเสริมสร้างความพึงพอใจจากผู้รับบริการได้ ได้แก่ กรุณาและมุทิตา
4. ลำดับความสำคัญต่ำ (low priority) หลักธรรมที่ทำได้ตลอดเวลา ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมากนัก ได้แก่ อตถจริยา สติ เมตตา อุเบกขา และสัพปุริสธรรม 7

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่แสดงลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหา ผู้ให้ข้อมูลเลือกหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหา ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยรอนัดจำนวนมาก คือ สติและสมานัตตา นั่นคือ ในการปฏิบัติงานหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความระลึกรู้ตัวกำกับจิตไว้ว่าตนกำลังปฏิบัติงานบริการและควรมีพฤติกรรมบริการอย่างไร โดยควรมีการแสดงออกอย่างอ่อนน้อมกับทุกคนด้วยความเป็นกลาง ให้บริการแก่ผู้ป่วยทุกคนด้วยมาตรฐานเดียวกัน ไม่ลำเอียงอีกด้วย ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง คือ ทานะ เจ้าหน้าที่ควรแสดงออกถึงความเต็มใจในการช่วยเหลือและแนะนำแนวทางการให้ข้อมูลเบื้องต้น ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด คือ ปิยวาจา เจ้าหน้าที่ควรใช้ถ้อยคำสุภาพ เข้าใจง่าย และแสดงความห่วงใยช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกอบอุ่น ในสถานการณ์ที่ตารางอ่านผลยังไม่ออกคือ อตถจริยา โดยเจ้าหน้าที่แสดงถึงการทำงานด้วยจิตสำนึกในหน้าที่และเกินกว่าหน้าที่เพื่อที่จะแสดงถึงการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วยอย่างแท้จริง และในสถานการณ์ที่มีการนัดหมายฉุกเฉินคือ อุเบกขา ผ่านการตัดสินใจด้วยเหตุผล ไม่เลือกปฏิบัติ และคงไว้ซึ่งการรักษาความยุติธรรมในระบบการนัดหมาย หลักธรรมต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนความสอดคล้องต้องกันในเชิงหลักการของการบริการที่มีมุมมองสำคัญอยู่ที่เป็นกรกระทำใด ๆ เพื่อช่วยเหลือ การให้ความช่วยเหลือ การดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยเป็นการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่อย่างมีเมตตา (Narksuwan, 2024) การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ของการจัดการงานบริการที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานบริการโดยเฉพาะผู้ให้บริการหรือผู้ปฏิบัติงานส่วนหน้า ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มารับบริการโดยตรงจำเป็นต้องตระหนักถึงการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการด้วยจิตสำนึกของการให้บริการ อันจะส่งเสริมเป็นวัฒนธรรมการบริการที่ยั่งยืน (Suwanbundit &

Adulpattanakit, 2020) การพัฒนาจิตใจบริการเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยยกระดับของระดับความคิดเห็นที่ผู้ป่วยมีต่อเจ้าหน้าที่ที่ทำงานโดยยึดหลักความมีมนุษยธรรม และการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นมิติด้านจิตใจและจิตวิญญาณ กระนั้นโดยธรรมชาติแล้วผู้ป่วยจะมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมบริการอย่างมีมนุษยธรรมของเจ้าหน้าที่ทั่วไปต่ำกว่าบุคลากรทางการแพทย์อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทั้งในด้านการพูดและการสื่อสาร การปฏิบัติและการแสดงออก ทักษะและความศรัทธา (Yeekian et al, 2015) ในการนัดหมายทางรังสีวินิจฉัยนั้นมีสถานการณ์ปัญหา 5 สถานการณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่นัดหมายจะต้องสื่อสารกับผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพอย่างมีสติและไม่เอนเอียงคือ มีสมานัตตา และลดความตึงเครียดของผู้รับบริการจากการรอคอย ใช้ภาษาที่ชัดเจน สุภาพ ตามหลักปิยวาจา และไม่ใช่คำทางเทคนิคที่ยากเกินไป ต้องมีทักษะการฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อจำกัดหรือความต้องการของผู้ป่วยอย่างแท้จริง รวมไปถึงการสื่อสารแบบให้ข้อมูลเชิงคาดการณ์ (anticipatory communication) เช่น การตรวจนี้มักใช้เวลาประมาณ 3 เดือน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเครื่องมือและจำนวนผู้ป่วยมาก แต่หากมีคิวยกเลิก ทางเรายินดีโทรแจ้งให้เร็วที่สุด ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องมีอุเบกขา ไม่เอนเอียง ย่อมจะทำให้ผู้รับบริการรับรู้ผ่านการมีความสุภาพและการสื่อสารที่เข้าใจผู้ป่วย การปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่นัดหมายที่มีคุณภาพผ่านพฤติกรรมบริการที่เหมาะสมตามหลักอรรถจริยา โดยภาพรวมเช่นนี้ย่อมจะเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจในการรับบริการได้ และเป็นความเหมาะสมที่จะใช้หลักธรรมมาเป็นแนวทางสำคัญในการบริการ และตอบสนองต่อความคาดหวังจากความต้องการของผู้รับบริการและเสริมสร้างการมีประสบการณ์การได้รับบริการที่ดีได้

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายทางรังสีวินิจฉัยที่มีปัญหา ผลการวิจัยแตกต่างจากค่าคาดหวังเชิงประสบการณ์ที่ผู้วิจัยตั้งแนวคิดไว้ว่า หลักธรรมสำคัญที่เจ้าหน้าที่นัดหมายควรจะใช้รับมือกับสถานการณ์ปัญหา คือ สติ การมีเมตตา และสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้เจ้าหน้าที่นัดหมายทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่ผลวิจัยแสดงว่า หลักธรรมที่คาดหวังนี้ได้ค่าน้อยและถูกจัดเป็นลำดับความสำคัญต่ำ ซึ่งสะท้อนว่า เจ้าหน้าที่นัดหมายผู้ให้ข้อมูลไม่ได้คิดเห็นว่าหลักธรรมเหล่านี้จำเป็นต้องฝึกฝนเพื่อการบริการหน่วยงาน ในอีกด้านหนึ่ง อาจมองว่า ตนได้ปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้อยู่แล้ว ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อรรถจริยา สติ และสมานัตตาจะถูกใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยรอนัดหมายจำนวนมาก ในขณะที่เมตตาจะถูกใช้พอสมควรในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้องและเจ้าหน้าที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด ทั้งนี้ สถานการณ์ที่ตารางแพทย์ยังไม่ออก ทำให้ไม่สามารถนัดหมายได้ และการเลื่อนนัดถูกเงินเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่นัดหมายมองว่า ไม่ต้องใช้หลักธรรมในการทำงานมากนัก ซึ่งสะท้อนว่า เจ้าหน้าที่นัดหมายต้องการการฝึกอบรมบทบาทสมมติเพียง 3 สถานการณ์ ได้แก่ ผู้ป่วยรอนัดจำนวนมาก ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง และการที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด

8. สรุปผลการวิจัย

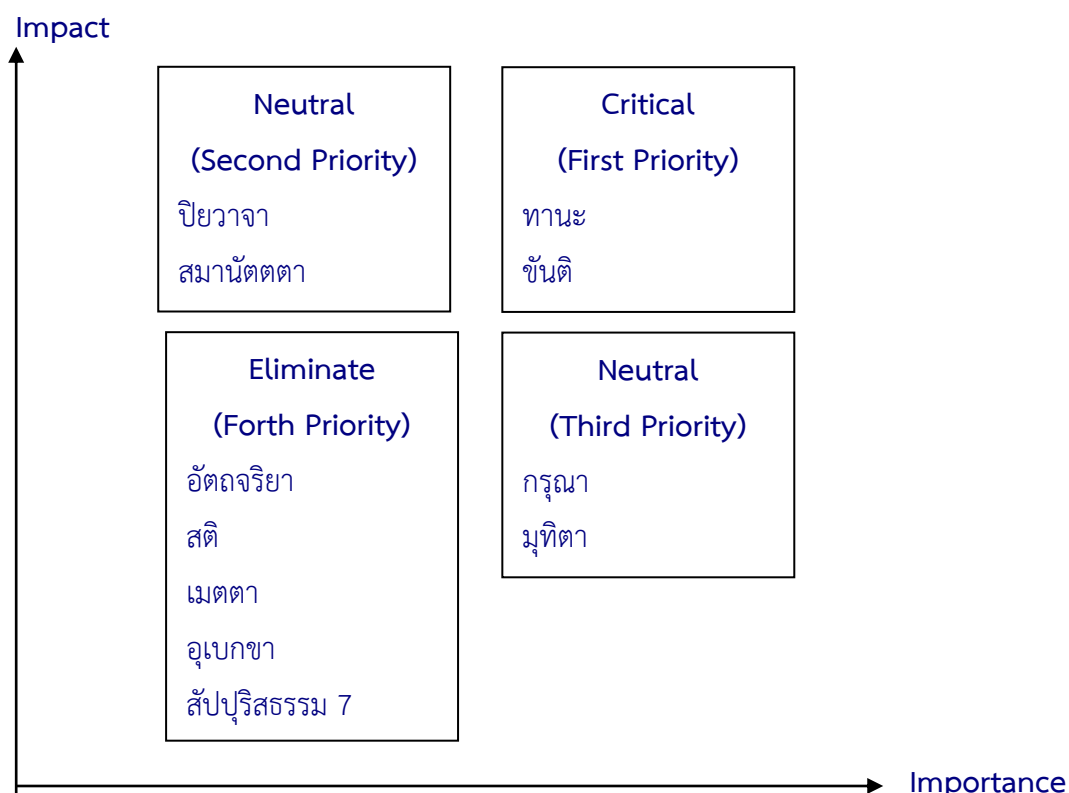
ในสถานการณ์ปัญหาของการนัดหมายทางรังสีวินิจฉัยนั้น ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยรอนัดจำนวนมาก หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ สติและสมานัตตา ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยไม่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้อง หลักธรรมที่

ควรใช้ได้แก่ ทานะ ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถนัดหมายได้ตามที่แพทย์กำหนด หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ ปิยวาจา ในสถานการณ์ที่ตารางอ่านผลยังไม่ออก หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ อุตถจริยา และ ในสถานการณ์ที่มีการนัดหมายฉุกเฉิน หลักธรรมที่ควรใช้ได้แก่ อุเบกขา

ผลการวิเคราะห์แบ่งลำดับความสำคัญจำแนกได้ว่า หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับหนึ่งคือ หลักธรรมที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนและละเอียดอ่อนต่อหน้าและทีมงานจำเป็นต้องรู้และฝึกฝนลงมือทำทันที หากไม่ได้นำไปปฏิบัติ อาจสร้างข้อร้องเรียนการบริการได้ ได้แก่ ทานะและขันติ หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับสองคือ มีความสำคัญสูงเช่นกัน แต่ไม่เร่งด่วนในการฝึกฝน ค่อย ๆ เรียนรู้และปฏิบัติ จะช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมบริการที่ดีได้ ได้แก่ ปิยวาจาและสมานัตตตา หลักธรรมที่มีความสำคัญลำดับสามคือ หลักธรรมที่ทำให้ยาก ค่อย ๆ ฝึกฝนไปอย่างอดทนโดยไม่มีกำหนดเวลา หากทำได้จะเสริมสร้างความพึงพอใจจากผู้รับบริการได้ ได้แก่ กรุณาและมุทิตา และ หลักธรรมที่มีลำดับความสำคัญต่ำคือ หลักธรรมที่ได้ตลอดเวลาไม่ส่งผลต่อการบริการหน้างานมากนัก ได้แก่ อุตถจริยา สติ เมตตา อุเบกขา และสัพปุริสธรรม 7

9. องค์ความรู้ใหม่

การแบ่งลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหา ได้ลำดับความสำคัญ ดังภาพที่ 7 และแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักธรรมในแนวทางการบริการนัดหมายดังตารางที่ 2



ภาพที่ 7 ลำดับความสำคัญของหลักธรรมที่ควรใช้ในสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหา

ตารางที่ 2 แนวคิดในการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการจัดการสถานการณ์นัดหมายที่มีปัญหาตามการจำแนกลำดับความสำคัญ

ลำดับความสำคัญ	หลักธรรม	แนวทางการบริการนัดหมาย
ลำดับแรก	ทานะ	เจ้าหน้าที่ควรแสดงออกถึงความเต็มใจในการช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลเพิ่มเติม ช่วยกรอกเอกสาร หรือให้คำแนะนำเบื้องต้นโดยไม่แสดงความรำคาญ แม้ในสถานการณ์เร่งรีบ
	ขันติ	เจ้าหน้าที่รู้ตน และสามารถดำรงตนอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่มีความกดดันสูง โดยเฉพาะในระบบการนัดหมายซึ่งต้องเผชิญกับสถานการณ์หลากหลาย อาทิ ความเร่งด่วนของผู้ป่วย ความคับข้องใจของผู้ใช้บริการ และภาวะคิวการตรวจยาวนาน รอคิวห้องตรวจทางรังสีหลายเดือน ในสถานการณ์ที่ผู้ป่วยหรือญาติแสดงอารมณ์ไม่พึงประสงค์ เช่น โกรธ หงุดหงิด หรือแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว เจ้าหน้าที่นัดหมายต้องใช้ความอดกลั้นในการฟังและตอบสนองอย่างสงบ ไม่ได้เถียงหรือใช้อารมณ์ตอบโต้ ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการสร้างความเข้าใจ อธิบายขั้นตอนและข้อจำกัดให้ผู้ป่วยได้เข้าใจ และเจ้าหน้าที่เองยังสามารถทำงานต่อเนื่องได้ ไม่เครียด และรักษาพลังในการทำงานบริการต่อไปได้
ลำดับที่ 2	ปิยวาจา	การใช้ถ้อยคำสุภาพ เข้าใจง่าย และแสดงความห่วงใยช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกอบอุ่น เช่น การกล่าวต้อนรับ การขอโทษอย่างเหมาะสมในกรณีการรอคิวหรือข้อจำกัดของเครื่องมือทำให้การตรวจล่าช้า หรือการขอบคุณที่ผู้ป่วยให้ความร่วมมือ
	สมานัตตตา	เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติตามฐานะ สถานะ หรือระดับการศึกษา การแสดงออกอย่างอ่อนน้อมกับทุกคนด้วยความเป็นกลาง ให้บริการแก่ผู้ป่วยทุกคนด้วยมาตรฐานเดียวกัน ไม่ลำเอียง
ลำดับที่ 3	กรุณา	ผู้ป่วยบางรายอาจมีความเข้าใจผิด หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ต้องอดทน ไม่หงุดหงิด พร้อมช่วยเหลืออย่างเต็มใจ เช่น ช่วยอธิบายกระบวนการนัดหมายอย่างชัดเจน
	มุทิตา	เจ้าหน้าที่ควรมีการแสดงความยินดีกับผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจตรงตามที่ต้องการ ซึ่งจะแสดงถึงความเอาใจใส่และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลให้ผู้ป่วยรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ลำดับที่ 4	อัตถจริยา	การทำงานด้วยจิตสำนึกในหน้าที่และเกินกว่าหน้าที่ เช่น การตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องก่อนส่งต่อ หรือการแจ้งเตือนนัดหมายล่วงหน้า เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วย รวมถึงตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ/ห้องตรวจก่อนถึงคิวนัดหมาย เพื่อให้ผู้ป่วยจะได้มาตรวจได้เป็นปกติ
	สติ	เจ้าหน้าที่ระลึกรู้ตัวอยู่เสมอที่จะรู้ว่าตนกำลังปฏิบัติงานบริการ และควรมีพฤติกรรมบริการอย่างไร ปรับท่าทีและความคิดให้พร้อมบริการผู้ป่วยซึ่งมีความเจ็บป่วยทั้งกายและใจ เมื่อรู้ตัวก็จะลดอารมณ์ไม่พอใจของตน ลดความคิดทางลบ ลดภาวะหงุดหงิดง่าย และจิตใจผ่อนคลายขึ้น
	เมตตา	เจ้าหน้าที่ควรใช้เมตตาในการพูดจาและแสดงท่าทาง เช่น การใช้ถ้อยคำสุภาพ ยิ้มแย้ม รับฟังด้วยใจจริง เพื่อช่วยสร้างความไว้วางใจ และลดความวิตกกังวลของผู้ป่วยได้อย่างมาก
	อุเบกขา	ในกรณีที่ต้องจัดลำดับคิวนัดหมาย หรือกรณีผู้ป่วยมีข้อจำกัดในการนัดหมายมากเจ้าหน้าที่ต้องใช้หลักอุเบกขาในการตัดสินใจด้วยเหตุผล ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นการรักษาความยุติธรรมในระบบการนัดหมาย
	สัปปริยธรรม 7	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการนัดหมายโดยรู้เหตุ รู้ผลว่าจะนัดหมายอะไร อย่างไร มีข้อจำกัดในการนัดหมายอย่างไร จะอธิบายอย่างไร รู้บุคคล แยกแยะผู้ป่วยเด็ก ผู้สูงอายุ เพื่อปรับการสื่อสารให้เหมาะสม

10. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบแนวทางกิจกรรมแบบ 4E Cognition ในการเสริมสร้างการรู้คิดแก่เจ้าหน้าที่นัดหมายทางรังสีวิทยา โดยได้แนวทางการฝึกอบรมบุคลากรให้มีการรู้คิดในการบริการด้วยมนุษยธรรมนั้น โดยนำผลการแบ่งลำดับความสำคัญของหลักธรรมอันดับแรก ได้แก่ ทานะและขันติ โดยทานะ คือ การให้ เช่น การให้ข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเข้าใจ และขันติซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องมีความอดกลั้นต่อคำพูดหรือพฤติกรรมของผู้ป่วยที่อาจสะท้อนออกจากความคับข้องใจของผู้ป่วย มาเป็นแนวทางในการออกแบบการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่นัดหมายตามแนวคิดการรู้คิดแบบ 4E Cognition ที่เน้นว่าความรู้ความเข้าใจไม่ได้เกิดขึ้นแค่ในสมองเท่านั้น แต่สัมพันธ์กับร่างกายและวิถีที่เราปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก และการกระทำร่วมกับสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ เทคโนโลยี (Newman et al, 2018) เพื่อใช้ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่นัดหมายรังสีวิทยา การรู้คิดย่อมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริการไปสู่

การบริการที่เน้นมนุษยนิยมทางการแพทย์ซึ่งจะสามารถช่วยยกระดับการบริการผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพและมีมนุษยธรรมมากขึ้น แนวทางการฝึกอบรม ได้แก่

1) Embodied Cognition ความเข้าใจเกิดขึ้นผ่านร่างกายและประสบการณ์ของร่างกาย แนวทางฝึกอบรม คือ การจำลองบทบาทสมมติ (Role-play) โดยให้เจ้าหน้าที่ฝึกพูดคุยให้ข้อมูลกับผู้ป่วยในสถานการณ์สมมติ เช่น ผู้ป่วยที่กังวล ผู้สูงอายุ หรือผู้มีภาวะเข้าใจยาก และฝึกการพูดในสถานการณ์ที่อ่อนไหว เช่น ต้องแจ้งข่าวร้าย การอธิบายข้อจำกัดของเครื่อง หรือการจัดลำดับความเร่งด่วน นอกจากนี้ยังอาจจำลองสถานการณ์เมื่อเกิดข้อผิดพลาดเคลื่อน เพื่อฝึกการขอโทษอย่างมีเกียรติและการปฏิเสธอย่างอ่อนโยนที่ยังคงความเคารพต่อศักดิ์ศรีของผู้ป่วยเพื่อสร้างร่างกายที่เข้าใจในทานะและขันติ นำไปสู่การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ และฝึกภาษากาย เช่น การยิ้ม สบตา หรือก้มตัวเล็กน้อยเพื่อแสดงความใส่ใจ เพื่อให้เกิดการให้บริการอย่างมีมนุษยธรรม

2) Embedded Cognition ความรู้ความเข้าใจฝังอยู่ในบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อม แนวทางฝึกอบรม คือ ให้เจ้าหน้าที่นัดหมายร่วมกันวิเคราะห์บริบทของผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยมาจากต่างจังหวัด ผู้ป่วยไม่รู้จักระบวนการนัดหมายมากนัก หรือผู้ป่วยมีความกลัวรังสี เป็นต้น

3) Enactive Cognition ความเข้าใจเกิดจากการมีส่วนร่วมลงมือทำ แนวทางฝึกอบรม คือ การฝึกงานภาคสนาม (On-the-job training) โดยเจ้าหน้าที่นัดหมายมีพี่เลี้ยงที่ชำนาญคอยให้คำแนะนำ ฝึกกระบวนการคิดเชิงระบบให้เข้าใจว่าการนัดหมายเป็นส่วนหนึ่งของระบบการดูแลผู้ป่วยทั้งหมด และการกระทำของตนส่งผลต่อความต่อเนื่องของบริการ และมี Peer Feedback จากเพื่อนร่วมทีมที่สังเกตและเป็นการให้คำแนะนำเชิงบวกต่อกัน

4) Extended Cognition ความรู้ความเข้าใจขยายออกไปนอกตัวบุคคล ผ่านเครื่องมือและเทคโนโลยี แนวทางฝึกอบรม คือ การฝึกเจ้าหน้าที่ใช้โปรแกรมนัดหมายทางรังสี การเลือก scheduling slot และการออกใบนัดหมาย เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการประสานงานกับผู้ป่วยที่มารับการนัดหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้เป็นนำเสนอแนวคิดในการนำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อการรู้คิดของเจ้าหน้าที่นัดหมายรังสีวิทยาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางมนุษยนิยมทางการแพทย์ ซึ่งการอบรมเพื่อการรู้คิดนี้ใช้แนวคิด 4E Cognition ซึ่งยังไม่ได้เป็นกระแสหลักในประเทศไทย จึงควรที่จะมีการต่อยอดในการวิจัยเชิงสหวิทยาการ เช่น จิตวิทยา พุทธจิตวิทยา วิทยาการปัญญา เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในกลุ่มคนทำงานที่มีความเครียดสูง เช่น บุคลากรการแพทย์ ครู พนักงานบริษัทเทคโนโลยี หรือผู้บริหาร

บรรณานุกรม

Abuzaid M.M., Haider F., Al Amry N., Abousalem R., & Habib Z. (2023). Patient satisfaction with radiology services in the UAE: A comprehensive analysis of care, comfort, service, and accessibility. *Radiology*. 29(6), 1029-1034.

- Mahidol University. **Faculty of Medicine Siriraj Hospital**. Department of Radiology. (2022). Radio-Diagnosis Services [Quality Document]. University.
- Modthong, W. (2012). **Results of Improvement on Service Behavior of Out Patient Department Staff at Buriram Hospital**. Journal of Nurses' Association of Thailand, North- Eastern Division, 30(2) , 140- 146. retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnat-ned/article/view/2713>.
- Narksuwan, N. (2024). **The Application of Buddhist Principles in Hospitality**. Dusit Thani College Journal, 18(3) , 221– 236. retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtdc/article/view/275606>.
- Newman, A., De Bruin, L., & Gallagher, S. (2018). **The Oxford Handbook of 4E Cognition**. NY. Oxford University Press.
- Phra Brahmaganabhorn (P.A. Payutto). (2006). **Buddhadhamma: Revised and Expanded Edition**. Bangkok: Sahadhammika Co., Ltd.
- Singer, C., Boldor, N., Vakin, S., Olmer, L., Wilf-Miron, R., & Myers, V. (2025). **Scheduling an Appointment for MRI: Patient Perception of Wait Time and Difficulty**. Israel Journal of Health Policy Research, 14(14). <https://doi.org/10.1186/s13584-025-00677-5>.
- Suwanbundit, A. , & Adulpattanakit, P. (2020) . **Service Psychology**. (4th Ed.) . <https://www.mebmarket.com>.
- Suwanbundit, A., Wichaidit, A., Takaew, R., & Harimtepathip , M. (2025). **Thai Characteristics According to Perspectives of Volunteers Driving the Philosophy of Sufficiency Economy**. Journal of Buddhist Psychology, 10(2) , 260– 268. retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jbp/article/view/279953>.
- Yeekian, C., Kaewamdee, L., Saksong, W., & Tananuchittikul, R. (2015). **Patients' Opinions on the Humanitarian Behaviors of the Thai Red Cross Society Staff**. Thai Red Cross Nursing Journal. 8(2) , 180- 195. retrieved from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/trcnj/article/view/48850>.

THE APPLICATION OF MAKER EDUCATION IN THE CULTIVATION OF CHILDREN'S INNOVATION ABILITY IN SHENZHEN CITY

Cai Xia

Sutida Howattanakul

Sataporn Pruettikul

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: caixia858@126.com

Received : 31 May 2023

Revised : 5 December 2025

Accepted : 5 December 2025

ABSTRACT

The focus of this study is to improve the innovation ability of Shenzhen children through maker education and the management mode of maker education, so as to promote the cultivation of children's creativity. Primary school students in Shenzhen, Guangdong Province were studied in this study. Fifteen schools were randomly selected from each district of Shenzhen, and 15 students aged 8-9 and 2 teachers were selected from each school. The research tools were :A) children's cognitive creative thinking ability assessment questionnaire and children's cognitive problem solving ability scale; B) The Williams creative Tendency Scale was used to measure children's cognitive creative thinking performance and the questionnaire was used to investigate teachers' cognition of maker education and teaching; C) Questionnaire survey to measure the actual situation of teachers in maker education; D) Performance scale questionnaire measures the impact of maker education on students' innovation ability. The main results of this study are as follows: Maker education plays a key role in the cultivation of children's innovation ability, and there is a chain intermediary relationship between the management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education.

Shenzhen actively practices the educational concept of "morality, ability and general education", forming a path to promote the comprehensive quality training of Shenzhen students through curriculum reform. Based on the model of maker education, it is considered that maker education is a systematic project. We will coordinate and promote maker courses,

maker Spaces, maker learning, and maker teachers. The research significance of this study: innovation is the soul of a nation's progress, training innovative talents is an important responsibility and mission in the era of education, and the implementation of maker education mode is the most effective way to train innovative talents. There are many factors affecting children's creativity. (Xue Ming, 2020) The model of maker education and creative management is one of the most effective training models. The purpose of this study is to study how to improve children's creativity and imagination. Creativity is the key to a child's future competitiveness. Maker education meets the requirements of the Ministry of Education of China to improve the quality of students and teachers, and has practical significance for the research and development of maker education in China.

Keywords: Maker Education, Management Model, Evaluation Mechanism

1. Introduction

Innovation is the soul of a nation's progress, training creative talents is the important responsibility and mission of the education of The Times, and carrying out maker education to cultivate creative talents is the most effective training mode. The competition in the world today and in the future is fundamentally the competition of talents, especially the competition of innovative talents. The most important ability of innovation is innovation ability, and the cultivation of innovation ability is extremely missing in Chinese children's education. Therefore, the application research of maker education in the innovation ability of Chinese teenagers is of great significance. The cultivation of children's innovation ability in Shenzhen is selected as the research object. Shenzhen, known as the "capital of innovation", strives to explore the Shenzhen path of cultivating innovative talents in the development of education, promotes the high-quality development of education, and injects fresh vitality into the innovation-driven development of Shenzhen. , don't just talk about cultivating creative talents is the most important basic courses, as the first batch of national curriculum reform experimental zone, shenzhen active practice of "morality, ability, all-round education" concept, the formation of change in course form shenzhen path to promote students' comprehensive quality training, have produced a batch of across the country, the province influential pioneer school curriculum reform, Quality education in primary and secondary schools leads the province. From a guest education as a cut-in, and education is a systematic project, for this purpose, the shenzhen education bureau issued "the elementary and middle schools in shenzhen and guest education course construction guide" the elementary and

middle schools in shenzhen and guest room construction practice guide to the action plan for three years, shenzhen science and technology innovation education of primary and secondary schools "shenzhen city elementary and middle school students to explore the sex small project management method", etc. Series of files, We will coordinate and promote maker courses, maker environment, maker learning, maker teachers, and maker culture. (Education Bureau of Shenzhen Municipality, 2018) Innovation ability refers to the ability to produce new ideas, discover and create new things, innovation ability is a necessary psychological quality to successfully complete a creative activity, innovation ability is the comprehensive optimization of ability, intelligence, knowledge, good quality and other factors. Whether a person has the ability of innovation is an important sign to distinguish talents. For example, creating new theories, new methods, inventing new technologies and new equipment, and creating new works are all manifestations of innovation ability. Innovation ability is a series of continuous complex high-level mental activities, innovation ability requires all human physical and intellectual high tension, to ensure creative thinking at the highest level. (Zhiting, 2015) It is hoped that through this study, the influence dimension between children's maker education and creativity can be deeply analyzed, and some future prospects for children's education research can be put forward. Moreover, it is expected that children in Shenzhen can grow into excellent talents to realize their self-value and make contributions to society through the assistance of creating new abilities. The essence of education is to stimulate children's potential and let children participate in it happily . (Wikipedia, 2023)

2. Research objectives

The focus of this study is to improve the innovation ability of Shenzhen children through maker education and the management model of maker education, so as to promote the cultivation of creativity. Specifically, we developed the following two research questions to guide the research:

1. To study the influence of the education based on maker on the cultivation of children's innovation ability
2. To study studies the mediating relationship between the management model of maker education, the evaluation mechanism of the intervention variables' and children's innovation ability

3. Research Methodology

1. Sample of research methods

This study mainly discusses the application of maker education in the cultivation of innovation ability of 8-9 year old primary school students in Shenzhen, understanding and analysis of the current situation, and the use of theories to explain phenomena. Therefore, this study mainly uses the following methods: literature research method; Method of investigation and research; Quantitative analysis method; Comparative study method; Ex post explanatory text and other methods.

2. Research design

The implementation path of this study, which is divided into three parts: ask the questions, analyze the problem and solve the problem (Figure1).

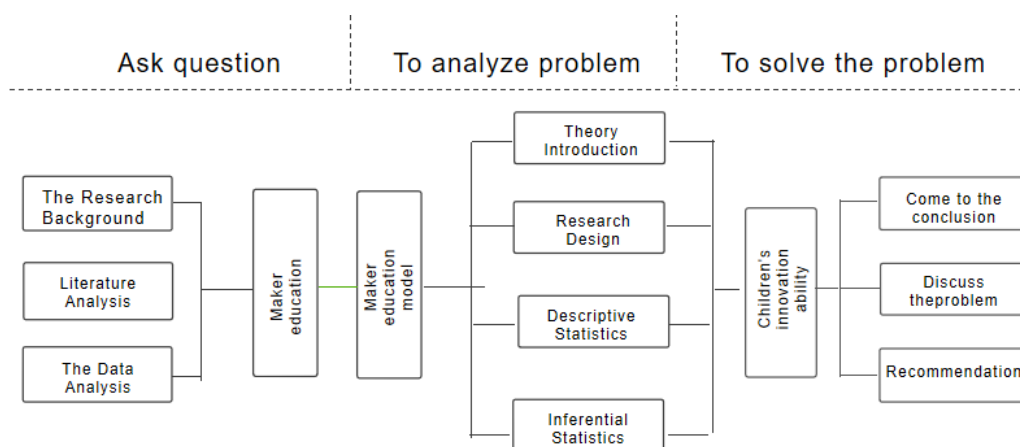


Figure 1: Ask questions

4. Research Scope

1. Scope of Population

This study mainly adopts literature research method, investigation method, quantitative analysis method, comparative research method, post-explanatory text method and so on. This paper focuses on primary school students aged 8-9 years old in Shenzhen, Guangdong Province. In 2022, primary school students aged 8-9 years old were randomly selected from 15 schools in Shenzhen. The sample selection in this study adopts the polymorphic random sampling method. As a total sample, the 15 primary schools will be randomly selected.

The researchers used optimal design and empirical evidence to determine the sample size, which was about 300. In order to ensure the accuracy of exploratory factor analysis, the sample size was increased to about 330 samples, and 303 questionnaires were received, with a response rate of 95%.

2. Scope of Content to Study

The research content is the impact of maker education on children's innovation ability in Shenzhen, in which maker education is an independent variable, including children's cognitive research, children's creative thinking ability research, children's cognitive problem solving ability research. Children's innovation ability is the dependent variable, which mainly includes children's cognitive creative thinking performance, innovative thinking, innovative consciousness and innovative ability. The management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education are the mediating variables, which mainly include teachers' cognition of maker education and teaching and the actual situation of teachers in maker education.

5. Research Findings

Based on the comprehensive research, we developed a simple conceptual framework model for this study (Figure 2). The model shows that children's innovation ability is affected by three variables: maker education, maker education management mode and maker education evaluation system. Innovation ability depends on the "input" of children's creative thinking and the "input" of maker education, and depends on the interaction among children's innovation ability, children's maker education management mode and maker education evaluation mechanism. According to the research framework, the research content is the impact of maker education on the innovation ability of children in Shenzhen, in which maker education is the independent variable, children's innovation ability is the dependent variable, and the management mode and evaluation mechanism of maker education are the chain intermediary variables.

Figure 1.1 Research conceptual framework

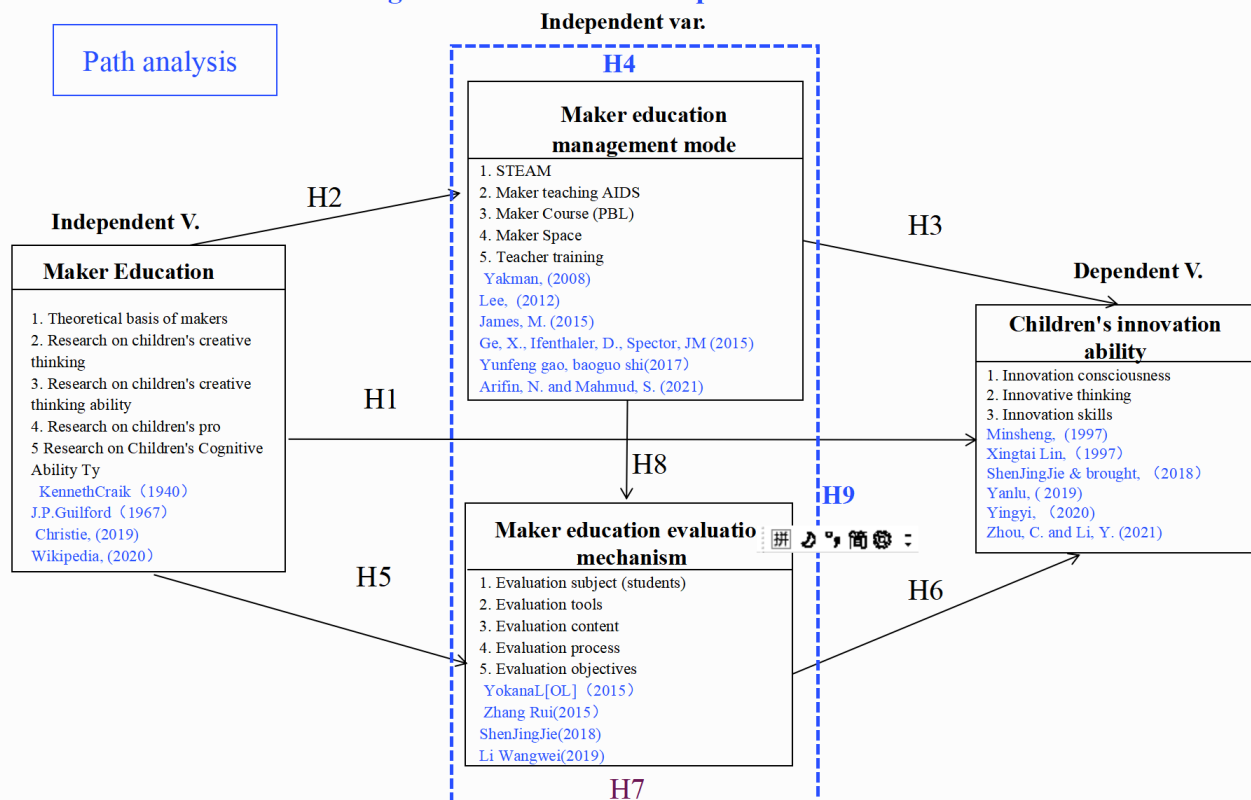


Figure 2: Research conceptual framework

The hypothesis framework of this study contains 4 variables and 9 hypotheses (H1-H9). Children's innovation ability is the dependent variable, maker education is the independent variable, and the management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education are the intermediary variables. H1 assumes that ME will affect CIA, H2 assumes that ME will affect MEM, H3 assumes that MEM will affect CIA, and H4 assumes that MEM and ME will affect CIA mediating variables.

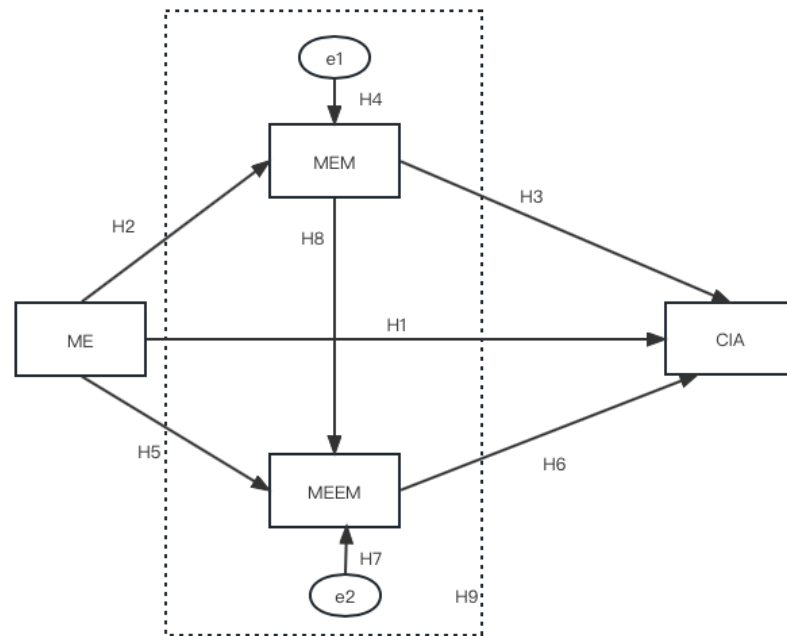
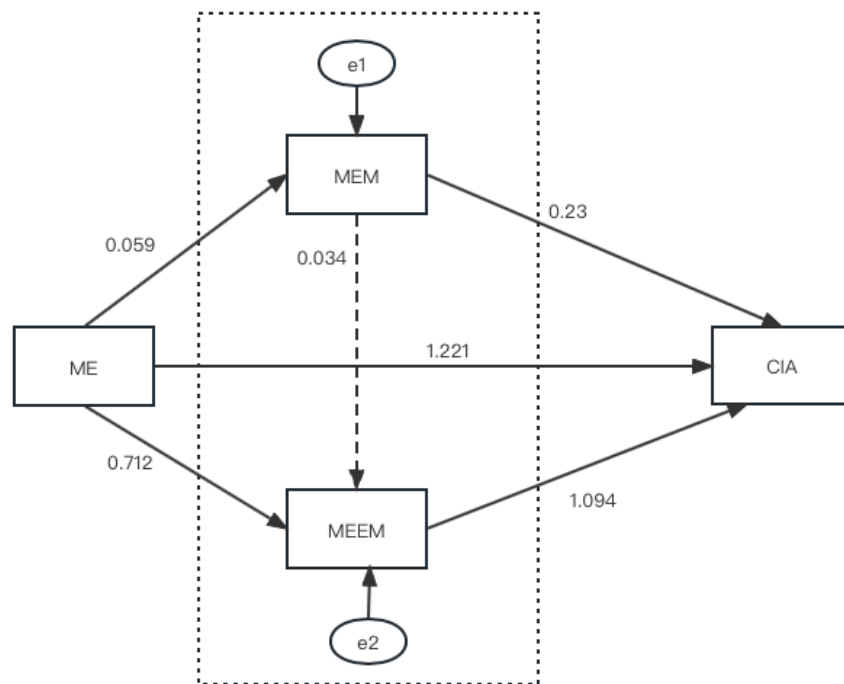


Figure 3: Hypothesis identification and structural models.



Chi-square=32.436 d.f.=1 p-value=.000 GFI=0.999
CFI=0.963 RMR=0.001

Figure 4: Diagram of results of hypothesis testing.

Table 1: Hypothesis testing in unstandardized scores

Effects			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hypothesis
ME	---	CIA	1.221	0.052	20.863	**	H1
ME	---	MEM	0.059	0.021	2.395	*	H2
MEM	---	CIA	0.23	0.059	3.106	**	H3
ME	---	MEEM	0.712	0.121	6.078	**	H5
MEEM	---	CIA	1.094	0.083	14.688	**	H6
MEM	---	MEEM	0.034	0.043	0.618	0.537	H8

Note: Since H4, H7 and H9 reflect intermediary relationships, they are not shown in the table.

Table1 showed the path coefficient estimations and their hypothesis testing, the results of hypothesis testing were as followed:

ME is maker education, MEM is maker education management model, MEEM is maker education evaluation mechanism, CIA is children's innovation ability.

Hypothesis 1 (H1): There were some positive relationships between maker education and children's innovation ability, the estimated path coefficient was 1.221 which was statistically significant ($p \leq 0.01$). Hensch this hypothesis was accepted.

Hypothesis 2 (H2): There were some positive relationships between maker education and maker education management model, the estimated path coefficient was 0.059 which was statistically significant ($p \leq 0.05$). Hensch this hypothesis was accepted.

Hypothesis 3 (H3): There were some positive relationships between maker education management model and children's innovation ability, the estimated path coefficient was 0.23 which was statistically significant ($p \leq 0.05$). Hensch this hypothesis was accepted.

Hypothesis 4 (H4): Maker education management model plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability. The estimated results show that the intermediary effect is exist.

Hypothesis 5 (H5): There were some positive relationships between maker education and maker education evaluation mechanism, the estimated path coefficient was 0.712 which was statistically significant ($p \leq 0.01$). Hensch this hypothesis was accepted.

Hypothesis 6 (H6): There were some positive relationships between maker education evaluation mechanism and children's innovation ability, the estimated path coefficient was 1.094 which was statistically significant ($p \leq 0.01$). Hence this hypothesis was accepted.

Hypothesis 7 (H7): Maker education evaluation mechanism plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability. The estimated results show that the intermediary effect is exist.

Hypothesis 8 (H8): There were some positive relationships between maker education management model and maker education evaluation mechanism, the estimated path coefficient was 0.034 which was not statistically significant ($p=0.537$). So, this hypothesis was rejected which showed that was no relationship between maker education management model and maker education evaluation mechanism.

Hypothesis 9 (H9): Maker education management model and maker education evaluation mechanism play a chain intermediary role between maker education and children's innovation ability. The estimated results show that the intermediary effect is exist.

Table 2: The effects analysis.

Effects	Causes								
	CIA			MEM			MEEM		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ME	0.32	0.37	0.69	0.00	0.15	0.15	0.30	0.07	0.37
MEM	0.23	0.62	0.85	0.00	0.00	0.00	0.37	0.21	0.58
MEEM	0.32	0.37	0.69	0.00	0.16	0.16	0.00	0.00	0.00

From table 2 showed the effects decomposition between the independent variables in column and the dependent variables in row, the effects partition were as follow:

The effects of maker education on children's innovation ability the total effect was 0.69 could be partition to into direct effect=0.32, and indirect effect=0.37.

The effects of maker education on maker education management model the total effect was 0.15 could be partition to into direct effect=0.15, and indirect effect=0.00.

The effects of maker education on maker education evaluation mechanism the total effect was 0.37 could be partition to into direct effect=0.30, and indirect effect=0.07.

The effects of maker education evaluation mechanism on children's innovation ability the total effect was 0.85 could be partition to into direct effect=0.23, and indirect effect=0.62.

The effects of maker education evaluation mechanism on maker education evaluation mechanism the total effect was 0.58 could be partition to into direct effect=0.37, and indirect effect=0.21.

The effects of maker education evaluation mechanism on children's innovation ability the total effect was 0.69 could be partition to into direct effect=0.32, and indirect effect=0.37.

The effects of maker education evaluation mechanism on maker education management model the total effect was 0.16 could be partition to into direct effect=0.00, and indirect effect=0.16.

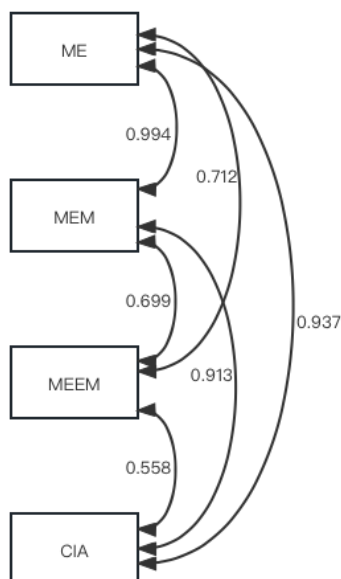


Figure 5: The correlation coefficient between dependent variable and all independent variables

Table 3: Inter correlation coefficient between variables.

Variables	ME	MEM	MEEM	CIA
ME	1.000			
MEM	0.994	1.000		
MEEM	0.712	0.699	1.000	
CIA	0.937	0.913	0.558	1.000

From Table 3 showed the correlation coefficients between variables, and the results were as followed:

There was a significant positive correlation between maker education and maker education management model, and the Pearson correlation coefficient was 0.994, indicating a strong correlation.

There was a significant positive correlation between maker education and maker education evaluation mechanism, and the Pearson correlation coefficient was 0.712, indicating a strong correlation.

There was a significant positive correlation between maker education and children's innovation ability, and the Pearson correlation coefficient was 0.937, indicating a strong correlation.

There was a significant positive correlation between maker education management model and maker education evaluation mechanism, and the Pearson correlation coefficient was 0.699, indicating a strong correlation.

There was a significant positive correlation between maker education management model and children's innovation ability, and the Pearson correlation coefficient was 0.913, indicating a strong correlation.

There was a significant positive correlation between maker education evaluation mechanism and children's innovation ability, and the Pearson correlation coefficient was 0.558, indicating a strong correlation.

Table 4: Direct effects, indirect effects, total effects, spurious effects and the correlation between children's innovation ability and the independent variables.

Independent variables	DE	IE	TE	Spurious	Pure	Square pure (%)
ME	0.32	0.37	0.69	0.028	0.937	55.809
MEM	0.23	0.62	0.85	0.446	0.913	63.728
MEEM	0.32	0.37	0.69	0.029	0.558	68.879

Note: Dependent variable is children's innovation ability

The Direct effects of independent variables maker education were 0.32, the indirect effects were 0.37, the Total effects were 0.69, and spurious Effects were 0.028. And the correlation between children's innovation ability and the independent variables were 0.937, Square pure were 55.809%.

The Direct effects of independent variables maker education management model were 0.23, the indirect effects were 0.62, the Total effects were 0.85, and spurious Effects were 0.446. And the correlation between children's innovation ability and the independent variables were 0.913, Square pure were 63.728%.

The Direct effects of independent variables maker education evaluation mechanism were 0.32, the indirect effects were 0.37, the Total effects were 0.69, and spurious Effects were 0.029. And the correlation between children's innovation ability and the independent variables were 0.823, Square pure were 68.879%.

Table 5: Summary of Hypothesis Test Results

Hypothesis	Results
H1: There were some positive relationships between maker education and children's innovation ability.	Yes
H2: There were some positive relationships between maker education management model and children's innovation ability.	Yes
H3: There were some positive relationships between maker education management model and children's innovation ability.	Yes
H4: Maker education management model plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability.	Yes
H5: There were some positive relationships between maker education and maker education evaluation mechanism.	Yes
H6: There were some positive relationships between maker education evaluation mechanism and children's innovation ability.	Yes
H7: Maker education evaluation mechanism plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability.	Yes
H8: Here were some positive relationships between maker education management model and maker education evaluation mechanism.	No
H9: Maker education management model and maker education evaluation mechanism play a chain intermediary role between maker education and children's innovation ability.	Yes

6. Discussion

There is a positive relationship between maker education and children's innovation ability, which can be verified by three components:

First, it can be seen from Table 4.6 that there is a positive correlation between maker education and children's innovation ability, and the estimated path coefficient is 1.221, which is statistically significant ($p \leq 0.01$). Therefore, this hypothesis is accepted.

Secondly, as can be seen from Table 4.7, based on the influence of maker education and children's innovation ability, the total influence is 0.85, which can be decomposed into direct effect =0.23 and indirect effect =0.62.

Third, it can be seen from Table 4.8 that there is a significant positive correlation between the maker education and children's innovation ability, with Pearson correlation coefficient of 0.937, indicating a strong correlation.

The results of this study are consistent with the findings of Wikipedia, who emphasized that maker education assists children to better understand people and things rooted in other disciplines, perspectives and cultures so they can communicate and work with one another while still maintain their own identities that help them to have better innovation ability. In addition, the findings are consistent with those of Kenneth Craik (Craik, 1940), J.P. Guilford (affiliations, First published November 1967), Christie (Christie, 2019), Yanlu (Yanlu, 2019), Yingyi (Yingyi, 2020), Zhou (Zhou and Li) who have statistically investigated the relationship between maker education and children's innovation ability, respectively, and have achieved a more consistent view that the maker education has a significant positive correlation with children's innovation ability.

Based on the research objectives, the discussion will be presented as follows:

1. There is a positive correlation between maker education and children's innovation ability, which is verified by three components.

The results of this study are consistent with the findings of Yangfan (Yangfan, 2015), who emphasized that maker education and children's innovation ability have a significant positive correlation. In addition, the findings are consistent with those of Yokanal (Yokanal [OL], 2015), Zhang (Zhang Rui, 2015), Shen (Shen Jingjie, 2018), Li (Li Wangwei, 2019), Minsheng (Minsheng, 1997), Shen Jingjie & broughty, Yanlu (Yanlu, 2019) who have statistically investigated the relationship between maker education and children's innovation ability, respectively, and have achieved a more consistent view that the maker education has a significant positive correlation with children's innovation ability.

2. There is a positive correlation between the influence of the maker education and maker education management model, which is verified by three components.

The results of this study are consistent with the findings of Yunfeng gao, who emphasized that maker education and maker education management model have a significant positive correlation. In practice, The integration of DIY Li Niang and information plan of maker education and rich cultural atmosphere can optimize the content and means of STEAM education of maker education mode, so that STEAM education can regain new vitality; On the other hand, the interdisciplinary comprehensive concept and project-based or problem-based teaching method of STEAM education make the maker activities more in line with the needs of school education and talent training, and make the goal, direction and implementation process of maker education clearer. In addition, the findings are consistent with those of Yakman (Yakman,2008), Lee (Lee, 2012), James,M. (James,M., 2015), Ge,X.,Ifenthaler,D., Spector,JM (Spector,JM,2015), Arifin (Arifin, N. and Mahmud,2021), Yunfeng gao,baoguo.who have statistically investigated the relationship between maker education and maker education management model, respectively, and have achieved a more consistent view that the maker education has a significant positive correlation with maker education management model.

3. Maker education management model plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability. The estimated results show that the intermediary effect is exist. According to the previous analysis, maker education is a teaching concept aimed at cultivating students' creation and sharing, and maker education management mode, maker teaching tools, maker courses, and maker training teachers play a key role.

According to the analysis of Kenneth Craik (Kenneth Craik, 1940), J.P. Guilford (J.P. Guilford, 1967), Christie (Christie, 2019), Wikipedia (Wikipedia, 2020), Yakman (Yakman, 2008), Lee (Lee, 2012), the maker education management model plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability comes from the following aspects: Firstly, create teaching situation and stimulate innovative thinking through maker space and maker teaching AIDS. Secondly, Achieve your own creativity by doing it yourself. Thirdly, give play to the task-driven role and cultivate the sense of innovation. Fourthly, organize cooperation and interaction to cultivate innovation ability.

4. There is a positive correlation between maker education and maker education evaluation mechanism, which is verified by three components.

The results of this study are consistent with the findings of Yokanal (Yokanal[OL], 2015), who emphasized that maker education and maker education evaluation mechanism have a

significant positive correlation. In addition, the findings are consistent with those of Kenneth Craik (Kenneth Craik, 1940), J.P. Guilford (J.P. Guilford, 1967), Christie (Christie, 2019), Wikipedia (Wikipedia, 2020), Zhang (Zhang Rui, 2015), Shen (Shen Jingjie, 2018), Li (Li Wangwei, 2019) who have statistically investigated the relationship between maker education and maker education evaluation mechanism, respectively, and have achieved a more consistent view that the maker education has a significant positive correlation with maker education evaluation mechanism. Further, by integrating various studies, three influential evaluation methods have been formed for the relationship between maker education and maker education evaluation mechanism: In China, the three-level evaluation of innovative consciousness, innovative thinking and innovative ability proposed by Hogkekang is mainly adopted. In foreign countries, Yokana's design process, understanding, works, skills and concepts, habits of thinking, understanding and reflection, responsibility, effort and MRU (Miller River Union) are evaluated in five dimensions School) is represented by the evaluation of innovation and creation, critical thinking, collaboration.

5. There is a positive correlation between maker education evaluation mechanism and children's innovation ability, which is verified by three components.

The results of this study are consistent with the findings of Shen (Shen Jingjie, 2018), who emphasized that maker education evaluation mechanism and children's innovation ability have a significant positive correlation. In addition, the findings are consistent with those of Yakman (Yakman, 2008), Lee (Lee, 2012), James, M. (James, M., 2015), Ge, X., Ifenthaler, D., Arifin (Arifin, N. and Mahmud, 2021) who have statistically investigated the relationship between maker education evaluation mechanism and children's innovation ability respectively, and have achieved a more consistent view that the maker education evaluation mechanism has a significant positive correlation with children's innovation ability. Specifically, the relationship between maker education evaluation mechanism and children's innovation ability is expressed in the following categories: 1) Evaluation subject - Teaching evaluation should highlight the subject status of student evaluation. 2) Yokana evaluation gauge. 3) Evaluation content. 4) Evaluation process teaching evaluation adopts process evaluation and authenticity evaluation. 5) Evaluation objectives.

6. Maker education evaluation mechanism plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability. The estimated results show that the intermediary effect is exist. According to the previous analysis, maker education is the cultivation goal of interdisciplinary authentic learning and evaluation focused on innovation.

According to the analysis of Spector,JM (Spector,JM,2015), Arifin (Arifin, N. and Mahmud,2021), Shen (Shen JingJie,2018) , Zhou,C.and Li,Y, the maker education evaluation mechanism plays an important role between maker education and children's innovation ability. Centered on interdisciplinary learning activities of maker education, it cooperates with professional institutions to carry out comprehensive learning of maker education and continuously improve it.

7. There was no relationship between maker education management model and maker education evaluation mechanism, verified with one components.

8. There is a positive correlation between the management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education. The research results are closely related to Gao Yunfeng, Guo Baoguo, Yokanal (Yokanal[OL], 2015), Zhou, C. Et al. 's findings differ. Li,Y et al. believe that there is a positive correlation between the management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education. According to the research of Wang Wei Li (2019), the core of STEAM teaching is the integration of interdisciplinary knowledge, understanding of phenomena and solving problems, which requires the establishment of a comprehensive learning evaluation mechanism. At the same time, transformational leaders in schools and communities lead the overall planning and design practice of STEAM integrated and integrated learning, which is of great significance for the development of STEAM creative learning and evaluation for students and teacher collaboration. Our findings suggest that schools and communities in Shenzhen may lack transformational leaders at present.

9. Maker education management model and maker education evaluation mechanism play a chain intermediary role between maker education and children's innovation ability. The estimated results show that the intermediary effect is exist.

According to the analysis of Yingyi (Yingyi,2020), Zhou,C.and Li,Y, the maker education management model and maker education evaluation mechanism play a chain intermediary role between maker education and children's innovation ability. The target of maker education is at a key stage that can stimulate curiosity and develop creativity. Paying attention to the cultivation of creative thinking not only contributes to the smooth progress of maker education, but also lays a foundation for the improvement of children's overall quality and their innovation ability.

7. Recommendations

Dissertation title was the influence of "The application of maker education in the cultivation of Children's innovation ability in Shenzhen", Research objectives were:(1) The influence of the education based on maker on the cultivation of children's innovation ability; and (2) To study the mediating relationship between Maker education management mode and maker education evaluation mechanism of intervention variables and children's innovation ability. The research methodology was mixed methodology, including qualitative and quantitative research. There were three processes of research which were research proposal preparation, research procedures, and research report. Details were as follows:

8. Conclusion

This study mainly adopts literature research method, investigation method, quantitative analysis method, comparative research method, post-explanatory text method and so on. This paper takes 8-9 year old primary school students in Shenzhen, Guangdong Province as the research object. In 2022, primary school students aged 8-9 and 30 primary school teachers were randomly selected from 15 schools in Shenzhen. The sample selection in this study adopts the polymorphic random sampling method. As the total sample, 15 primary schools will be randomly selected. The researchers used best design and empirical evidence to determine the sample size, which was about 303. In order to ensure the accuracy of exploratory factor analysis, the sample size was increased to about 330, and a total of 303 questionnaires were received, with a response rate of 95%. The researchers used two six-part questionnaires; The researchers used a six-part questionnaire; A: Measurement of variables of children's cognitive creative thinking ability (five-level scale), B: measurement of variables of children's cognitive problem solving ability (five-level scale), C: measurement of variables of children's cognitive creative thinking performance by Williams creative Tendency Scale (five-level scale), D: measurement of cognitive variables of teachers' teaching and learning makers (five-level scale), E: Measuring variables of the actual situation of teacher maker education (five-level scale). F: The measurement variables of maker education on students' innovation ability (five-level scale).

The instrument was developed by Step (1) as a questionnaire. Content validity and reliability were used to evaluate questionnaire quality. Content validity was tested by five experts and analyzed using project-to-objective consistency (IOC). Item value ≥ 0.60 . For reliability, Cronbach alpha was analyzed in 0.80. Questionnaires were sent online, by mail and

by researchers. Demographic variables were analyzed by descriptive statistics. Frequency and percentage. Descriptive statistics were used to analyze the variables of maker education, teachers' teaching cognition, problem solving ability, innovative thinking and improving innovative ability. Mean, standard deviation (S.D.). Exploratory factor analysis (EFA) was used to analyze the components of all variables to reduce irrelevant variables. After data collection is completed, content analysis method is used to analyze the collected data.

The questionnaire uses Likert scale to measure and judge. The experts and scholars in the field are invited to review the completed questionnaire firstly, and gradually revised and improved. After that, Haiyun School in Baoan District of Shenzhen City was selected for a small scale pre-investigation. According to the feedback of the respondents, the questionnaire was modified again, and the formal questionnaire was finally determined. The questionnaire contained 6 variables and 111 measurements.

From the research objectives, major findings were revealed as follows:

1. There is a positive correlation between maker education and children's innovation ability training.
2. There is a positive correlation between maker education and the management model of maker education.
3. The educational management model of makers is positively correlated with children's innovation ability.
4. The management model of maker education play an intermediary role in the relationship between maker education and children's innovation ability.
5. There is a positive correlation between maker education and maker evaluation mechanism.
6. The evaluation mechanism of maker education is positively correlated with children's innovation ability.
7. The evaluation mechanism of maker education plays an intermediary role between maker education and children's innovation ability.
8. There is no positive relationship between the management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education.
9. The management model of maker education and the evaluation mechanism of maker education play a chain intermediary role between maker education and children's innovation ability.

1. Recommendation for Policies Formulation

The factors affecting the formation of children's innovative ability are complex, including the influence of external conditions such as social background, school education, and family environment, as well as the influence of individual differences among students. Based on the concept of maker education, this study verifies its influence on children's innovation ability through empirical research, aiming to promote the reform of school maker education and build a school maker system. Establish a long-term mechanism for cultivating children's innovative ability.

First, advocate case teaching and encourage re-creation. Case imitation and exploration is a main way to develop maker education. Cases combine knowledge and skills, permeate the methods and processes of dealing with practical problems, and lay the foundation for the implementation of the exploration and training mode of maker practice for primary and middle school students. In case teaching, in addition to imitating, it is also necessary to actively promote the re-creation of interactive media for primary and middle school students, and actively use effective and scientific new teaching methods of maker education to promote the development from generalization to individualization. In terms of the interactivity, form of expression, and extended functions of the work, it can guide primary and middle school students to put it into practice. Under the concept of "computing participation", "re-creation" is an important practical method. Standardization, as a reliable and verifiable effective scientific tool, can help primary and middle school students to continuously accumulate innovative experience in the design process, and lay a foundation for higher education in the future. Layered innovative design lays the foundation.

Second, follow the standardization of teaching models to create a maker education environment. In recent years, as the country calls for quality education, maker education has emerged as the times require, and has been continuously applied in education and teaching. The maker education environment can continuously improve the maker education system and pay attention to the independent personality development of primary and middle school students. In the context of standardization, it is necessary to establish a "maker-oriented" educational concept, strengthen the standardization of educational concepts, follow the basic principles of teaching model standardization, implement the content determined by the teaching model standard into daily teaching work, and optimize the maker experience of primary and middle school students. The course incorporates Maker courses into the daily teaching plans of primary and middle school students, and according to the actual

development of primary and middle school students, extends the content of Maker courses, sublimates Maker education, and creates a multi-dimensional learning environment. Publish examples of outstanding students through the school's publicity website to improve the student's incentive system. Continuously expand the breadth and depth of students' maker knowledge, maximize students' enthusiasm for learning, stimulate students' personality growth, and create a good and harmonious environment for schools to carry out maker education.

2. Recommendation for Practical Application

1) Improve the quality of subject teachers. Integrating maker education in subject teaching requires teachers to have both subject expertise and maker concepts.

2) Optimize the teaching mode. The integration of subject education and maker education needs to change the way of learning, and find the starting point, entry point and main methodology of the integration of the two through project-based learning, STEAM learning, design-based learning, etc., so as to realize the deep integration and development of the two.

3) Carry out various practical activities. Club activities in primary and secondary schools can cultivate students' innovative spirit and practical ability, and promote their all-round development.

4) Innovative teaching evaluation methods. Traditional subject evaluation is a single evaluation that focuses on "double bases", which is difficult to adapt to the integrated development of subject education and maker education, and needs to be innovated.

3. Expectation

We all know that talent is an important driving force for social development and progress, and talent training must be based on social needs, must serve for the purpose of society. Educational management is an important component of campus region and a key link of talent training. The efficient educational management mode can improve the teaching quality and promote the process of education. In this paper, the advantages of the maker course have been expounded and demonstrated. If the maker course can be popularized or even added to the primary school campus in Shenzhen, the significance will be obvious to all. Here we need to formulate the management mode of maker education, that is to say, when the maker education can enter the school district, our education management mode. Foreign scholars continue to explore educational management and put forward a variety of management models. Therefore, it is very necessary to learn from foreign educational

management models to guide Shenzhen primary school districts (7-8 years old) to develop their educational management towards the international direction and improve the level of educational management.

1. Hardware management mode
2. Cultural model
3. People-oriented model
4. Pay more attention to students
5. Establish a sound educational management mechanism
6. Parallel management of class characteristics

Maker education plays a positive and huge role in promoting the creative thinking of Shenzhen children. From the micro perspective, from the perspective of individuals, maker education shoulders the enlightenment role in people's childhood. It is not used for conventional enlightenment, and its influence can run through people's life. From a macro point of view, the emergence and wide application of maker education plays a huge role in the future of China. As a Chinese saying goes, "If the young are strong, the country will be strong." How to strengthen the country? Going back to the source, talent is the most important resource. Looking at the modern history of China, we can no longer tell the truth that only with rich thoughts can we create an interesting soul. Creative thinking can make the future full of more possibilities. Therefore, this paper is not only limited to proving a theory, but also stands on a macro perspective and takes the responsibility and responsibility of an educator as the mission, hoping that maker education can be better applied to every educational institution in China.

All the issues listed above, the author will continue to pay attention to in the follow-up.

Bibliography

- ZhitingZhu. (2015). **The practice field of innovative education enabled by information technology in maker education**. China Audio-visual Education.
- affiliations, O. Z. (First published November 1967). **The Experimental Psychology Group, 1946–1958**. Quarterly Journal of Experimental Psychology, Volume 19, Issue 4.
- Craik, K. J. (1940). **A simple multi-speed pencil polygraph**. Journal of Scientific Instruments,, DOI 10.1088/0950-7671/17/2/303.

- ZhitingZhu. (2015). **The practice field of innovative education enabled by information technology in maker education.** China Audio-visual Education.
- Adler, I. S. (2018). **Reading between the lines: The effect of contextual factors on student motivation throughout an open inquiry process.** Science Education, pp. 820-855.
- Shen Hong, G. Z. (2011). **An empirical study on the influencing factors of college teachers' working hours.** Research of higher education, pp. 55-63.
- Shenzhen Municipal People's Government. (June 17, 2015). **Measures to promote the development of makers in Shenzhen.** Retrieve: Guangdong Provincial People's Government Network: http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/zcfgk/content/post_2531551.html.
- Skaalvik, E. (2009). **Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction.** Teaching and Teacher Education, pp. 518-524.
- Skaalvik, E. M. (2011). **Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion.** Teaching and Teacher Education, pp. 1029-1038.
- SmithP.C., Kendall, L.M. & Hullin, C.L. (1969). **The Measurement of Job Satisfaction In Work and Retirement.** Chicago: Rand and McNally.
- Southern daily. (2017,10). **What does Maker education 2.0 look like? Shenzhen will invest 45 million yuan to build 100 more maker practice rooms.** Search source: Nanfang Daily<http://pc.nfapp.southcn.com/39/685729.html>
- Stensaker., C. B. (2007). **Developing Capacity for Change.** Journal of Change Management, p. 217- 231.
- Sun Hanyin. (2009). **The Moderating effect of organizational justice on the relationship between perceived organizational politics and job satisfaction: A case study of Middle school teachers in Beijing.** Journal of Beijing Normal University (Social Science Edition), pp. 60-67.
- Tsinghua university. (2015). **Blue Book of Maker Education in China.** Maker Education Laboratory, Tsinghua University.
- Usrev, E. (2011). **Dilemma of Silence Vortex and Commitment: Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment.** Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics &Administrative Sciences, pp. 97-124.
- Wang Chunchun. (2010, 5). **The Quality Standards and Evaluation of Higher Education.** University (Academic edition), pp. 12-23.

- Wang Huaiyu, L. J. (2016). **A Preliminary study on the cultivation strategy of maker teachers in universities.** China Audio-visual Education.
- Wang Weiping. (2015). **Research on the Influencing Factors of Job Satisfaction of Middle School Backbone Teachers.** Education theory and practice, pp. 35-38.
- Wang Ziya. (2014). **A Study on teachers' personality traits, career self-efficacy and job satisfaction.** National Chenggong University.
- Wang, P. (2005). **Promoting teaching Management Reform with Innovative Spirit [J].** China Higher Education Research, pp. 83-84.
- Wei Shuhua, S. G. (2012, 06). **Teachers' professional identity and turnover intention: The Mediating Role of job satisfaction.** New psychology, pp. 564-569.
- WeiGuo. (2015,8). **A review of maker research from the perspective of education in China.** Modern educational technology, pp.107-111.
- wenhuazhang. (2000). **Creative Thinking.** A large dictionary of education.
- Whitehead. (2002). **The purpose of Education.** Beijing: Life, Reading, New Knowledge Sanlian Bookstore.
- Zhao Hui-chenXiao-tingLu. (2016). **Carry out STEAM Education to Improve students' innovation ability -- Interview with Professor Grete Arkman, a well-known scholar of STEAM Education in the United States.** Open Education Research, P 22(5), 5-6.
- Zhao Yan, X. J.-L. (2012). **Investigation on Job Satisfaction of Teachers in Xizang Universities and Its Improvement Countermeasures.** Teacher education research, pp. 80-84+55.
- Zhengzhou, L. (1998). **Management Incentive.** Shanghai: Shanghai Finance and Economics Publishing House.
- Zhijun, L. (2002). **On the establishment of the Evaluation Standards of classroom Teaching Quality.** Journal of east China normal university: education science edition, pp. 53-55.
- Zhou Shike, G. H. (2019, 8). **Analysis of influencing factors of job satisfaction of Primary school teachers based on Large-scale Survey Data in Province.** Research of Education Science, pp. 47-52.
- Zhu Xincheng, Z. Y. (2005, 5). **Career Satisfaction Survey of the Young College Teachers: Analysis and Countermeasures.** Higher Education Research, p. 56.
- Zhu Yina, M. Y. (2015). **Gender, Time distribution and scientific research output of university teachers.** Women's Studies, pp. 24-30, 49.
- Zuoping, Z. (1995). **Teaching Staff and teaching quality in Universities in Guangdong Province, We are in the same boat.**

GLOBAL TRENDS OF INTERCULTURAL COMMUNICATION LEADERSHIP
OF ART DESIGN ADMINISTRATORS IN UNIVERSITIES UNDER
GUANGDONG-HONG KONG-MACAO GREATER BAY AREA

Hu Beier

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangkul

Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Email: leilahu226@hotmail.com

Received : 21 August 2023

Revised : 4 December 2025

Accepted : 5 December 2025

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to propose the intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area; and (2) to develop future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. The research was qualitative research with Delphi technique and Future wheel study. The key informants consisted of 17 experts for Delphi technique and 7 experts for Future wheel study. They were highly experienced academic administrators and education experts, and they were obtained by purposive sampling method. The instruments used for data collection were researcher, from open-ended interview form, and five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were Median, Mode, and Inter Quartile Range.

The research findings revealed that: (1) intercultural communication leadership for Art Design administrators in Universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area has 10 dimensions and 71 variables. The 10 dimensions were: intercultural awareness, cultural knowledge, cultural sensitivity, intercultural communication skills, learning ability, creativity

and innovation, leadership, team work, adaptability, and objective conditions. (2) future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area has 3 orders. The first order has 10 dimensions (global trends within 3 years): intercultural awareness, cultural knowledge, cultural sensitivity, intercultural communication skills, learning ability, creativity and innovation, leadership, team work, adaptability, and objective conditions. The second order has 22 dimensions (global trends after 3-6 years): intercultural experience, self-awareness, cross-border laws and policies, insight, emotional factors, intercultural mutual trust, intercultural negotiations, multicultural communication environment, education and training, renew knowledge, application of intercultural technologies, entrepreneurial ecology and support, intercultural leadership, execution, intercultural team development, intercultural conflict resolution, multicultural cooperation, remote cooperation, flexibility, adjust measures to local conditions, technological development, cultural integration. The third order has 10 dimensions (global trends after 6-9 years): cultural intelligence, cross-border market insight, intercultural and social responsibility, intercultural understanding, advance with the times, intercultural strategy, multicultural management, intercultural talent flow and management, global collaboration, globalization environment.

Keywords: Intercultural Communication Leadership, Art Design Education, Administrators

1. Introduction

With the development of globalization and economic society, more and more international students are shuttling between different countries. In colleges and universities, art design major has certain requirements on the vision, knowledge and aesthetics of teachers and students. In order to meet the needs of the development of multi-cultural teaching, more and more universities in China begin to actively seek for academic exchanges and cooperative educational activities with overseas universities. Such as international cooperation, international exchanges, international lectures and other forms of cooperation, in order to develop international education.

The Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area is an economic region of different cultural backgrounds, including Hong Kong Special Administrative Region, Macao Special

Administrative Region and Guangzhou, Shenzhen, Zhuhai, Foshan, Huizhou, Dongguan, Zhongshan, Jiangmen and Zhaoqing of Guangdong Province. The Greater Bay Area is one of the most open and economically dynamic regions in China and plays an important strategic role in the country's development. The Chinese government has always vigorously supported the cooperation and development of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area in education, culture and other fields, supported cooperative education, and encouraged the joint establishment of competitive disciplines and research centers. In terms of policy, the Chinese government promote exchanges, cooperation and connectivity among universities in the Greater Bay Area (Central Committee of the Communist Party of China, 2019). Although different parts of the Greater Bay Area have certain differences, there are still many similarities in culture and art, so they have the advantages of geographical proximity and cultural origins. In this context, the art and design profession in the Greater Bay Area has developed rapidly, and exchanges between universities are also relatively close.

As the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area is composed of areas with different cultural backgrounds, the area has a very rich cultural diversity. The Greater Bay Area has some differences in culture, language and customs. This also increases the needs and challenges of university leaders in intercultural communication. In intercultural communication of the Greater Bay Area, administrators should not only pay attention to the cultural differences between different countries, but also take into account the cultural differences between different regions within the Greater Bay Area. This is a big challenge for administrators. Moreover, the international dissemination of art works and cultural products needs to cross the barriers between different cultures and requires talents with intercultural communication skills to hold leadership and management positions.

In the promotion of intercultural education, one of the priorities is intercultural communication. Intercultural communication has become an important bridge and link of international exchanges and cooperation. Intercultural communication ability refers to the language ability and communicative practice ability of intercultural consciousness when people communicate with people from different cultural backgrounds (Chen Xin, 2012, p.73). Specifically, intercultural communication can refer to the communication between any people who differ in their linguistic and cultural backgrounds. In the process of communication, people from different cultural backgrounds can share their thoughts, feelings and information together. Knowledge and experience converge through the exchange. If both sides can

consider each other's cultural background in the exchange, both sides will have less misunderstanding. Thus, intercultural and communication are inseparable.

In the above context, researcher believe that the research on intercultural communication leadership of art administrators can provide theoretical support and practical experience for the training of talents, and provide support for the international development countries of art works and cultural products in the Greater Bay Area. It can be seen that in the current era, in cross-border economic areas such as the Greater Bay Area, talents with intercultural communication leadership play an important role in promoting cultural exchanges and promoting the development of cultural industries. It is of great significance to research the university art major and the intercultural communication leadership, and to explore the effective intercultural communication methods and strategies for the art education and cultural communication in the Greater Bay Area.

Due to the differences in culture, language and habits, the Greater Bay Area often has many problems in intercultural communication. As a region with strong cultural diversity, the development of art education in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area is facing many intercultural challenges. The method of managing universities with the single culture theory can no longer meet the modern development needs of universities in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. Universities with intercultural characteristics need to form distinctive intercultural leadership models under the unique background of the Greater Bay Area.

Through this study, researcher can deeply involve one aspect in art design education. This is about leadership in intercultural communication. Through interviews with intercultural leadership experts, researcher hope to create an effective framework to address the deficiencies in the research on leadership in art and design education, in order to help leaders develop intercultural communication skills and leadership more effectively. In this way, researcher believe that it can have a positive impact on art design education and make it more in line with the development prospects of art design education in universities in the Greater Bay Area. The expected academic results will be published mainly in the form of papers, with one dissertation and one international paper planned. The final research results will be applied to the management of art design education in universities, including international exchanges and international human resources management in universities, such as international teacher recruitment, training, management, leading international teams, etc.

Researcher believe that these gains can help the education sector develop and provide certain social benefits.

In conclusion, researcher plan to research Global Trends of Intercultural Communication Leadership of Art Design Administrators in Universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, which can help the internationalization of art design education in universities in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. Researcher believe that this research can bring a new intercultural management perspective to universities in the Greater Bay Area, help to cultivate talents with intercultural communication and leadership, and promote the development of culture and education in the Greater Bay Area. At the same time, the research of intercultural communication leadership in the Greater Bay Area can also provide reference and inspiration for intercultural exchanges in other fields.

2. Research Questions

(1) What are the intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area?

(2) What are the future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area?

3. Research Objectives

(1) To propose the intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area.

(2) To develop future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area.

4. Research Method

4.1 Research Design

The research was a qualitative research with Delphi technique and Future wheel study. Literature research: researcher collected data from the literature related to intercultural communication leadership, to further obtain conceptual variables and concepts.

Research using the Delphi technique: researcher used a semi-structured and open-ended interview questionnaire, based on the Delphi technique, to conduct interviews with

educational experts. Data were collected from the interview results for statistics and screening until the results tended to be uniform. Acquired the components of intercultural communication leadership for art design in universities in the Greater Bay Area.

Research using the Future wheel study: The researcher used Future wheel study and organized a meeting of experts for discussion. Researcher controlled the pace and conducted 3 rounds of discussion to predict the global trend for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. Global trends are analyzed and summarized into future wheels in 3 time intervals: within 3 years, 3 to 6 years, and 6 to 9 years.

4.2 Key informants

The key informants consists of 2 parts.

(1) International research literature (works, documents and related studies) on intercultural communication leadership, and 20 major literatures are selected.

(2) The key informants were educational experts from China and abroad, obtained by purposive sampling method. The key informants consisted of 17 experts for Delphi technique and 7 experts for Future wheel study, who were deans, program directors, lecturers from 9 universities. They have rich experience in intercultural education management, and have experience in intercultural communication and management with organizations, universities, teachers and students in the Greater Bay Area, which enables this study to have a global perspective. Researcher played the role of organization, coordination and communication throughout the research process, and controlled the pace of meetings during the research process.

4.3 Research Instruments

The main instruments used in this research were: (1) Researcher. Researcher in qualitative research are instruments, so researcher need to consider the own experiences, knowledge, and positions as part of the conceptual frameworks; (2) Open-ended interview form; (3) five-point rating scale questionnaire.

4.4 Data Collection

The literatures in this study were mainly collected through libraries, the Internet, and personal collections. In order to ensure the accuracy and timeliness of the research results, researcher set the time range of recent literature in the past ten years (2003 to 2023).

The interview forms and questionnaires were distributed and collected in 3 rounds through face-to-face interviews and online mail, which were sent by researcher to the

interviewed experts. In order to arrive at the newer research data, the time range of interviews and communication with key informants when conducting interviews, surveys using the Delphi technique was within 2023.

Focus group discussion using the Future wheel study were conducted in an online discussion in which researcher and a group of key informants worked together to produce and record content. In order to arrive at the newer research data, the time range of communication with key informants when conducting interviews, surveys using the Future wheel study is within 2023.

4.5 Data Analysis

Researcher conducted a content analysis of the collected data. Researcher used the Delphi technique. The Delphi technique is conducted on the basis of systematic procedures using anonymous opinions. Experts are not allowed to discuss with each other and can only establish contacts with investigators. Through the survey of expert opinions, the researchers analyzed that the IQR of the 3 variables is greater than or equal to 1.5, which indicated that the experts' opinions on the 3 variables did not tend to be unified. After repeated consultations with experts, researcher used SPSS software to analyze the results of the questionnaire for many times, and finally concluded the consensus of experts. Finally, researcher initiated the conference using the Future wheel study. After analyzing and organizing the content of the meeting, the future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area were summarized.

5. Research Results

The research procedures involved three sections.

Section 1: Result of Content Analysis of intercultural communication leadership of university administrators from related literature and related research. Researcher preliminarily summarized 8 key dimensions and corresponding 30 variables from the literature review through qualitative research methods.

Section 2: Result of opinions from expert interviews and questionnaires of Delphi technique on intercultural communication leadership for Art Design administrators in Universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area for research objective 1. Researcher sent open-ended interview forms and 5-point scoring questionnaires to 17 experts for Delphi technique. Data collection was conducted through face-to-face interviews and

online mail. Through the survey of expert opinions, researcher analyzed that the IQR of the 3 variables is greater than or equal to 1.5, which indicates that the experts' opinions on the 3 variables do not tend to be unified. After repeated consultation with experts, the researchers used SPSS software to analyze the results of the questionnaire, and finally summarized the consensus of experts, which reached 10 dimensions and 71 variables as follows:

- (1) Intercultural awareness: there were 7 variables.
- (2) Cultural knowledge: there were 10 variables.
- (3) Cultural sensitivity: there were 4 variables.
- (4) Intercultural communication skills: there were 7 variables.
- (5) Learning ability: there were 4 variables.
- (6) Creativity and innovation: there were 6 variables.
- (7) Leadership: there were 12 variables.
- (8) Teamwork: there were 8 variables.
- (9) Adaptability: there were 7 variables.
- (10) Objective conditions: there were 6 variables.

Section 3: Future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in Universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area for research objective 2. Researcher invited 7 experts for Future wheel study to participate in the meeting. The meeting was conducted through an online meeting, in which researcher and a group of key informants worked out 3 rounds of prediction and recorded them. After analyzing and organizing the content of the meeting, the future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area were summarized.



Figure 1 The future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in Universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area

After meetings with experts participation and summarisation using future wheel technique, these dimensions cover the experiences and insights of experts and researcher on intercultural communication leadership in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. When predicting and evaluating intercultural communication leadership, these dimensions can help university art design administrators fully grasp the cultural diversity of the Greater Bay Area and the complexity of cross-border cooperation, and formulate corresponding development strategies and measures.

6. Discussion

The discussion will be presented as follows:

6.1 Discussion about major findings of objective 1

There are 10 main dimensions of the intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area: intercultural awareness, cultural knowledge, cultural sensitivity, intercultural communication skills, learning ability, creativity and innovation, leadership, team work, adaptability, and objective conditions.

In the era of globalization, intercultural communication competence has become an important part of leadership. In order to fulfill the important task of cultivating high-quality talents required by the society, the art education management in the Greater Bay Area must continuously improve its ability level.

The results of this study are basically consistent with the research of Du Dan et al. (2018), which points out five aspects from the perspective of intercultural business ability: cultural sensitivity, relationship ability, conflict resolution ability, business ability and global leadership ability. These characteristics can help leaders lead and communicate effectively in intercultural Settings. He Bin et al. (2014) divided intercultural leadership into 2 parts: intercultural leadership influence and intercultural leadership ability. Liu Ying (2021) believed that in addition to the general elements of leadership, intercultural leadership also requires intercultural thinking, intercultural influence, intercultural communication, intercultural motivation and so on.

6.2 Discussion about major findings of objective 2

The Future wheel was created in 1972 by Jerome Glen. This is a systematic way to think and question the future. Future wheel technique can therefore be develop future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area by providing future-conscious perspectives and helping organizations brainstorming. After Delphi technique analysis, through data analysis, 10 dimensions and 71 variables were identified to provide a basis for future wheels and forecast trends and directions for the organization. Combining literature research, Delphi technique research and future wheel technique research, researcher developed future wheels of global trends for intercultural communication leadership for Art Design administrators in universities under Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. There were 3 orders:

The first order has 10 dimensions (global trends within 3 years): intercultural awareness, cultural knowledge, cultural sensitivity, intercultural communication skills, learning ability, creativity and innovation, leadership, team work, adaptability, and objective conditions.

The second order has 22 dimensions (global trends after 3-6 years): intercultural experience, self-awareness, cross-border laws and policies, insight, emotional factors, intercultural mutual trust, intercultural negotiations, multicultural communication environment, education and training, renew knowledge, application of intercultural technologies, entrepreneurial ecology and support, intercultural leadership, execution, intercultural team development, intercultural conflict resolution, multicultural cooperation, remote cooperation, flexibility, adjust measures to local conditions, technological development, cultural integration.

The third order has 10 dimensions (global trends after 6-9 years): cultural intelligence, cross-border market insight, intercultural and social responsibility, intercultural understanding, advance with the times, intercultural strategy, multicultural management, intercultural talent flow and management, global collaboration, globalization environment.

As the result of the future wheel of development, Li Jingyi (2022) explained the composition of intercultural connotation based on the background of the rapid development of new media in his research. It is believed that the composition of intercultural communication ability mainly includes three parts, namely, knowledge component, thinking and cognitive ability and behavioral ability. Intercultural communication leadership can help art educators in universities in the Greater Bay Area to better cooperate with overseas colleges and educational institutions, and learn from advanced educational concepts and teaching methods. At the same time, intercultural communication leadership can also help art educators in the Greater Bay Area to better improve teaching quality (Zhang Ting et al., 2021).

7. Recommendations

7.1 Recommendation for Policies Formulation

Intercultural awareness: Universities should incorporate intercultural awareness training in the art design curriculum. Cultural knowledge: Art design programs should emphasize the study of traditional and contemporary art forms in the Greater Bay Area region. Cultural sensitivity: Universities should create a culturally sensitive learning environment where all students feel respected and appreciated. Faculty and staff should undergo cultural sensitivity training to ensure an inclusive atmosphere. Intercultural communication skills: Art design

courses should incorporate practical exercises that encourage students to engage in intercultural discussions and critique sessions. Language and communication courses tailored to the needs of art design majors can also be offered. Learning ability: Encourage a culture of continuous learning by providing resources and opportunities for students to explore different art forms, techniques, and emerging technologies. Universities should also support faculty research and professional development to ensure up-to-date teaching methods. Creativity and innovation: Universities should establish collaborative spaces where students can experiment and innovate. Encourage interdisciplinary projects and partnerships with industry professionals and local cultural institutions to foster creativity and real-world applications. Leadership: Integrate leadership training into the curriculum to equip art design students with essential leadership skills. Provide opportunities for students to lead art projects and engage in community initiatives. Teamwork: Design group projects and collaborative assignments that require students to work together effectively. Encourage multidisciplinary team projects and cross-university collaborations. Adaptability: Art design programs should expose students to real-world challenges through internships, industry projects, and competitions. Provide mentorship and support to guide students through the adaptation process. Objective conditions: Universities should regularly assess the objective conditions such as industry demands, technology advancements, and economic trends. Tailor the art design curriculum to align with the needs of the local and global market.

By enhancing these aspects, universities can produce highly skilled and culturally competent graduates ready to contribute to the flourishing art and design scene in the Greater Bay Area.

7.2 Recommendation for Practical Application

University art and design majors can make significant contributions to the creative industries in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. By focusing on practical applications, administrators can train art and design professionals who can excel in their careers and promote the development of creative industries in the Greater Bay Area.

(1) Administrators of art and design major should actively participate in cultural immersion experiences, participate in intercultural workshops, and collaborate with talents from different backgrounds. And apply their cultural knowledge to their work. This way, they can work seamlessly in intercultural projects and understand the cultural differences that influence creative decisions.

(2) Emphasize continuous learning and keep up with emerging trends and technologies, so that the professional management of art and design can adapt to the changing needs of the Greater Bay Area. This can improve the ability of administrators to come up with innovative solutions and contribute to the organization's reputation for innovation and progress.

(3) Administrators of art and design major can lead teams and activities, promote art development, and establish their own influence in the Greater Bay Area. Adaptability ensures their relevance and success in the rapidly evolving creative environment of the Greater Bay Area.

7.3 Recommendation for Further Research

The art and design program at the University of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area plays a key role in promoting cultural exchanges in the region. In this study, limited by time and conditions, the choice of research method design is still in the preliminary stage. Therefore, researcher recommend the following:

(1) Carry out more systematic and large-scale research work: to promote interdisciplinary research with the help of disciplinary advantages. Deepen the research methodology design to obtain more comprehensive data.

(2) Application of the latest academic results: Art and design administrators should pay attention to the latest intercultural management research results, so as to apply these results to optimize management practices.

(3) Establishment of capability models and development tools: in-depth study on the intercultural communication leadership differences unique to the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, and establishment of leadership models applicable to the region, so as to provide more accurate guidance and training programs.

(4) Formulating industry standards: Promote relevant research institutions and industry associations to jointly formulate intercultural communication leadership standards applicable to the field of art and design in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area.

Researcher hope that art and design administrators in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area can better cope with intercultural communication challenges, improve their leadership level, promote the innovative development of the art and design industry, and make positive contributions to the cultural integration and prosperity of the Greater Bay Area. These research efforts will help create more internationally competitive art and design leaders, promote cross-border cooperation and innovation, and realize the sustainable development of the cultural and art industry in the Greater Bay Area.

Bibliography

- Chen Tianshi, Yang Yang, Chen Yalin. (2021). **Characteristics and Problems Analysis of Arts Education in Universities in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area.** Journal of South China University of Technology (Social Science Edition), 23(3), 38-46.
- Chen Xin. (2012). **From the perspective of Intercultural communication ability to explore the curriculum design of international foreign language talents training.** Foreign Languages, (5), 73-78.
- Chinese Communist Party Central Committee & State Council. (2019). **Outline Development Plan for the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area.**
- Du Dan., & Wu Cunxiang (2018). **A Study on Cross-cultural Communication Competence in International Business.** Modern Communication, (06), 118-119.
- Glenn, Jerome C. (1972) "Futurizing Teaching vs Futures Course," Social Science Record, **Syracuse University, Volume IX, No. 3 Spring.**
- Glenn, J. C., & Gordon, T. J. (Eds.). (2009). **Futures Research Methodology-Version 3-0. Editorial desconocida.**
- Han Chenmei & Zhu Min. (2022). **Contrast the Differences Between Chinese and Western Polite Language from a Cross-Cultural Perspective.** Education Journal, 5(4).
- He, B., Li, Z., & Zheng, H. (2014). **Content structure model and validation study of intercultural leadership: A case study of Sino-German intercultural teams.** Economics and Management, (12), 83-94.
- Li Jiang. (2022). **Application of Lingnan non-material cultural heritage in art education of universities in the Greater Bay Area: a case study of Xing Lion in Foshan.** Mass Art, (23), 187-189.
- Li, J. Y. (2022). **A survey of intercultural sensitivity in the new media environment.** Forum on Communication, 5(14), 82-84.
- Liu, Y. (2021). **The generation logic and construction path of cross-cultural leadership under the background of "One Belt One Road".** Leadership Science Forum, (01), 132-135.
- Schneider, S. C., & Zhang, G. (2019). **Managing Across Cultures.** Machinery Industry Press.
- Zhang Ting, Wang Xiaohui, Zhou Fan. (2021). Cross-cultural Communication Leadership and Arts Education in Universities in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area.** Art Education Research, 2, 83-89.

ART SCHOOL HEAD'S COMPETENCY FOR THE UNIVERSITY IN SHENYANG, LIAONING PROVINCE

Yang Yang

Peerapong Tipanark

Pornthep Mengman

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: peerapong.tip@bkkthon.ac.th

Received : 31 May 2023

Revised : 4 December 2025

Accepted : 5 December 2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) analyze the components for art school heads' competency in Shenyang, Liaoning province 2) create a competency development model and 3) verify a model that developed. The procedures of this research were divided into three phases; first the competency component for art school heads were analyzed by studying documents and interviewing with seven experts. The data were also collected by using a semi-structured interview and questionnaire reliability of 0.85. There were 350 respondents; including administrative staffs and art teachers, by using stratified random sampling. The data were analyzed through content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation and exploratory factor analysis.

The research findings were as follows: 1. The competency component for art school head consisted of six elements which were 1) strategic management, 2) knowledge, 3) personality traits, 4) team development, 5) change management and 6) personnel management. 2. The developed model for enhancing art school heads in terms of correctness, appropriateness, possibility and usefulness was rated as agreement.

Keywords: Model, Competency for art school head, University in Shenyang

1. Introduction

The increasing changes in and demands made on higher education institutions in the 21st century have had a considerable impact on the roles and responsibilities of heads of department (HODs), and have led to increasing emphasis on the development of core HOD management competencies (Ingrid Potgieter, Johan Basson and Melinde Coetzee, 2011). The degree of competency required of HODs at tertiary institutions faces ever more challenges as the global work environment becomes more complex and the pressure on academic leaders' increases on all levels. The core functions of a university are teaching, learning, research, community development, admin and management, and while academic leadership remains/is very much a core focus, it is not a core function. What complicates the situation for the development of academic leaders is that tertiary institutions have unique challenges not typical of managers and leaders in other industries (Gmelch, 2004).

2. Research Objectives

The research objectives were as follows:

1. To determine a competency variables frame that affect the success of the administration of HODs in higher art school level.
2. To examine the important and attainment competencies level that affect the success of the administration of HODs in higher art school in Shenyang New District, Liaoning province.
3. To investigate the administration competency that the HODs in higher art school in Shenyang New District, Liaoning province should be improved.
4. To study the guidelines for improving the administration competency of HODs in higher art school in Shenyang New District, Liaoning province.

3. Research Methodology

This research on title “Art School Head’s Competency for the University in Shenyang, Liaoning Province”. Mixed method, both qualitative and quantitative research were employed to operate in this study. The research aims to study the competency variables that important for the head of higher art schools, and then to find out the components and indicators that suitable for the head of higher art schools in Shenyang, Liaoning province. The researcher has defined the research method into 3 steps according to the objectives as follows:

Step 1: Competency analysis for higher art school heads

Step 2: Creating a competency model for higher art schools' heads in Shenyang, Liaoning province

Step 3: Verify the competency model for the head of higher art schools' heads in Shenyang, Liaoning province.

4. Data Analysis

This research on title “Art School Head’s Competency for the University in Shenyang, Liaoning Province”. Mixed method, both qualitative and quantitative research were employed to operate in this study. The research aims to study the competency variables that important for the head of higher art schools, and then to find out the components and indicators that suitable for the head of higher art schools in Shenyang, Liaoning province. In this research study, the main population used were 564 administrative staffs and art teachers, and using 234 samples in the study calculated by Taro Yamane’ error at 5 percent, the researchers increased the sample to 250 respondents in order to fit the research methodology using EFA. statistics.

Researcher, therefore, was analyzed the data that obtained and presented the findings into three parts as follows:

Part 1 The results of the analysis of the competency components for art school head.

Part 2 The results of creating a competency model for art school head in Shenyang, Liaoning province.

Part 3 The results of the verify of the competency model for art school head in Shenyang, Liaoning province.

5. Summary

The research title Art School Head’s Competency for the University in Shenyang, Liaoning Province”. Mixed method, both qualitative and quantitative research were employed to operate in this study. The research aims to study the competency variables that important for the head of higher art schools, and then to find out the components and indicators that suitable for the head of higher art schools in Shenyang, Liaoning province included verify the competency model., and summarizes the research methodology consisting of 3 steps as follows:

Step1: was to analyze the competency components of art school head in Shenyang.

1. The researcher defines the research conceptual framework. by studying documents, concepts, theories and research related.

2. The conclusions obtained from the document analysis were used as a framework for constructing the interview form. Semi-structured and interviewed 7 experts.

3. The researcher used data from document analysis and from interviews with experts and the experts came to summarize the variables studied and used those variables to create a questionnaire that looked like the 5-level estimation scale was used by 5 experts to determine the content validity of the questionnaire. The IOC was between 0.60-1.00.

Step 2: Creating a Competency Development Model for School Administrators in the Era Thailand 4.0.

1. The researcher proceeded to create a model for the development of art school heads' competency in the Shenyang, Liaoning province.

2. Take a draft of the art school heads competency development model by check the suitability of the model.

Step 3: Assessment of competency model development by 7 experts.

6. Conclusion

The research results on the development model of school administrators' competency in the era of Thailand 4.0, the researcher can summarize the research results according to the research objectives as follows:

1. Overall, the variables studied about the competency components for art school heads, it was at a high level with an average of 3.74 and a standard deviation of 0.89.

2. The results of the analysis of the competency components, consisted of 6 components as follows:

2.2.1 Component 1 Strategic management competencies consisted of 20 important variables with variable weights in the components between 523 - 967. Eigenvalues = 15.660, the percentage of the total variance explained by the 1st component = 18.210 components can explain the variance of 18.210% and when compared to the eigenvalues with other components This component is number 1 in importance.

2.2.2 Component 2 Knowledge Competency Consisting of 15 important variables, the weight of the variables in the component is between 572 - 972, Eigenvalues = 12.616, the percentage of the total variance that can be explained by the second component = 14.669, the component that can explain the variance is 14.669% and Eigenvalues are compared to other elements. This component is of second importance.

2.2.3 Component 3 personality competencies consisted of 13 important variables with variable weights in the component between 564 - 986 with Eigenvalues = 11.315. The percentage of the total variance explained by Component 3 = 13.157. This component could explain the variance was 13.157% and compared to the Eigenvalues with other components, this component was the third most important.

2.2.4 Component 4 Team Development Competencies Consists of 12 important variables with variable weights in the components between 531 - 922 with Eigen values = 7.893, the percentage of the total variance that can be explained by the 4th component = 9.178. This component can explain the variance of 9.178%. and compared to the Eigenvalues with other elements This component is of 4th importance.

2.2.5 The 5th component, the change management competency, consists of 8 important variables. The weight of the variables in the component is between 658 - 970 with Eigenvalues = 7.367. The percentage of the total variance that can be explained by the 5th component = 8.567 components. can account for 8,567% of the variance and when comparing the Eigenvalues with other components This component is of 5th importance.

2.2.6 Component 6 Personnel Management Competencies It consisted of 6 important variables with variable weights in the components between 624 - 833, Eigenvalues - 5.110, the percentage of the total variance that could be explained by the 6th component = 5,942 components, which could explain the variance at 5.942% and compared with Eigen values and other elements This component is the 6th most important.

3. The results of creating a competency model for art school head in Shenyang.

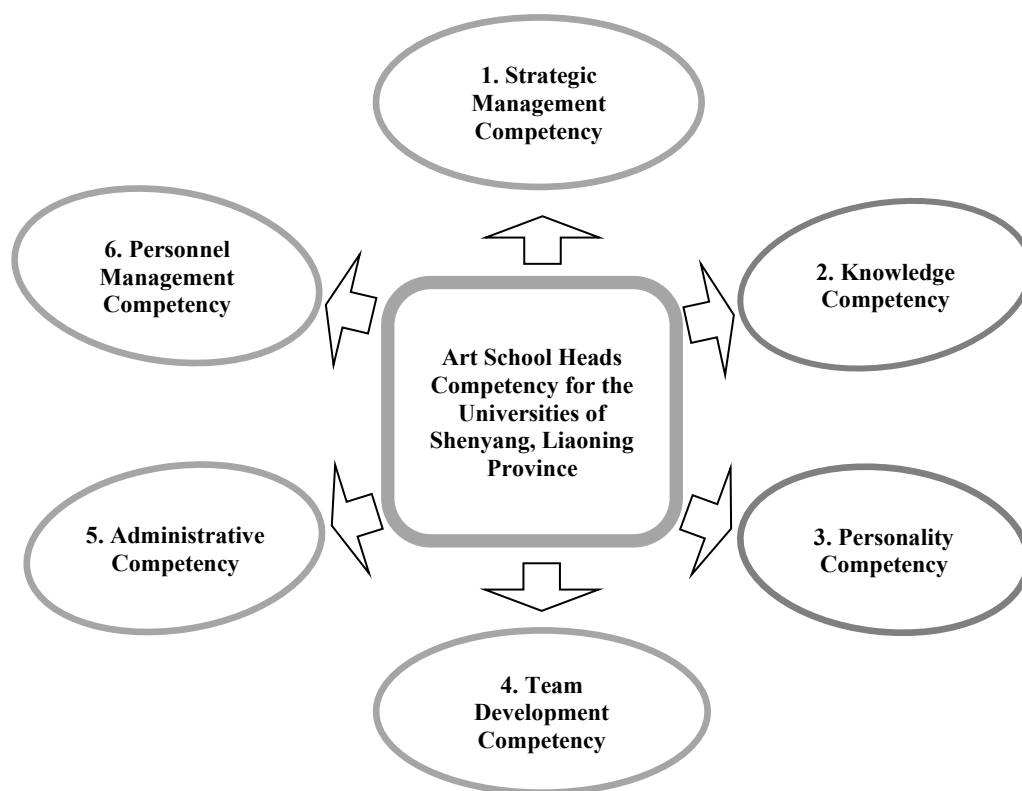
The content of model consists of

- 3.1) Strategic Management Competencies.
- 3.2) Knowledge Competency.
- 3.3) Personality Competencies.
- 3.4) Team Development Competencies.
- 3.5) Change Management Competency.

3.6) Personnel Management Competencies.

7. Results of Competency model verify

4.1 The competency model for art school head in Shenyang, Liaoning provide in summary like as this Figure below



4.2 Overall experts believed that this competency model for art school heads have a utility, feasibility, propriety and accuracy, this can be adapted for further use.

7. Discussion

In the research on title Art School Head's Competency for the University in Shenyang, Liaoning Province". The research was divided into 3 steps, consistent with the objectives of the research.

The construction of competency development model found that it was appropriate. It is because in creating the development model for school administrators' competency, the researcher has studied relevant documents, concepts, theories and research. Expert interviews and Qualified people with knowledge and experience in educational institution administrator

competencies. collect information from inquiring relevant people and analyzing the components of competency of school administrators which the components consulted with thesis advisors were used to draft the model. The competency for school administrators by using expert-based discussion, improving the model according to the recommendations and recommendations of experts and the advisors until achieving the competency model is appropriate. which is similar with the research of many scholar.

8. Recommendation

Applying the model for the development for art school heads, the researcher has the following suggestions:

1. General recommendations

Implementation of the competency model for art school head or school administrators. School administrators should study the details of the model in order to gain a thorough understanding of all issues of content and details before applying it in real situations.

2. Recommendation for further research

2.1 There should be research and development in order to apply the model to develop the competencies of school administrators appropriately in academic institutions. education at all levels.

2.2 There should be a research study to find a model of competency development. especially competency that are highly demanding and necessary to define development activities with specific details for each competency.

2.3 There should be a causal relationship study on administrator's competency development.

Bibliography

- Anant Panneuk. (2011). **Research and development of a Competency Development Program for Executives Basic Educational Institution.** Doctor of Education Thesis (Educational Administration), Khon Kaen University.
- Anusorn Namyotha. (2012). **Sharing of Success of Institute Administrators.** Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Arporn Phuwitthayaphan. (2010). **Personnel Management Competency.** Bangkok: HR Center.
- Athipong Ritthichai. (2013). **The Concept of Competency.** Bangkok: Panchanan.

- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). **Urban sociology : A systematic introduction**. New York: F. E. Peacock.
- Benjaporn Kaewmeesri. (2003). **Presenting a Model for Developing Leadership Qualities of Nursing College Administrators Ministry of Public Health**. Doctor of Education Thesis (Educational Administration), Chulalongkorn University.
- Boonchom Srisaart. (2004). **Preliminary Research**. Bangkok: Suweeriyasan.
- Boonmee Noryod. (2013). **Report on the Results of the National Pilot Project Educational Institutions are the Base**. Bangkok: Banmeung.
- Bovorn Thesarin. (2016). **Roles and Responsibilities of Educational Institutions and Principals of Basic Education Institutions**. Bangkok: Amorn Phim.
- Carter, V. G. (2005, September 8). **Dictionary of Education**. Available from http://www.culi.xhula.ac.th/eJournal_03/article_09.htm-142k
- Chaiyapong Kongsombat. (2015). **Competency Model of Educational Institute Administrators in a New Approach**.
- Kanter R. M. (2010). **The enduring skills of change leaders**. Ivey Business Journal. 64: 31.
- Keeves, P.J. (1988). **Education Research Methodology Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Kennedy,P.W. and S.G. Dresser. (2005). **Creating a Competency-Based Workplace, Benefits Compensation Digest**. Brookfield: Feb.
- Korakot Khawsa. (2016). **Competencies of School Administrators Affecting Teacher Professional Standards Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1**. Master of Education Thesis (Educational Administration), Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Luechai Kaewsuk. (2014). **A Model of Educational Administrator Competency Development Saraburi Province**. Doctor of Education Thesis (Educational Administration), Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Lussier, Robert N. (1996). **Leadership Theory, Application, Skill Development**. Eagan Minnesota: Thompson Corporation.
- MacMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). **Research in Education : A Conceptual Introduction (5th ed)**. Longman: Boston.
- Marmon. (2002). **Human Resources in Organizations**. London: Pearson Education.
- Ministry of Commerce. (2016). **Thailand 4.0 Economic Development Model of the Thai Government**. Bangkok: Author.

**BEST PRACTICE OF INSTRUCTIONAL MANAGEMENT
IN FINE ARTS COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER SICHUAN PROVINCE**

Hu Ning

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangkul

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Email: 6263210064.edu@bkkthon.ac.th

Received : 31 May 2023

Revised : 5 December 2025

Accepted : 5 December 2025

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to investigate the framework of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities under Sichuan Province; (2) to propose the best practices of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities under Sichuan Province; (3) to verify the best practice of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities under Sichuan Province. This research adopts qualitative research method. In the process of research, using the method of case study, the first-hand and second-hand materials of three Fine Arts Colleges and Universities in Sichuan Province were collected for qualitative analysis. The interviewees included deans, department heads, directors of teaching and research departments, and teachers of basic courses. The researchers explored the best practice of instructional management from the five dimensions of organizational atmosphere, curriculum laboratory, competitiveness, teaching evaluation system, and learning ecosystem through qualitative research methods of interviews. A total of 15 people were interviewed. The key informants were the teaching director (dean) of the basic department of the case institution, and is obtained through purposeful sampling method. The instruments used for data collection was an interview form, and note-taking. The content analysis and benchmarking were employed for data analysis.

The research results showed that (1) the framework of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities under Sichuan Province consisted of five dimensions of

organizational atmosphere, curriculum laboratory, competitiveness, teaching evaluation system, and learning ecosystem; (2) the best practices of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities under Sichuan Province was proposed through the interviews and summarized by the researcher through Benchmarking analysis; (3) the best practice of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities under Sichuan Province was verified by nine experts to analyze, and combine with the actual education situation, discuss the effective and comprehensive instructional management opinions, and put forward the new paradigm of instructional management in Fine Arts Colleges and Universities in Sichuan Province.

Keywords: Best Practice, Instructional Management, Fine Arts Colleges and Universities

1. Research Background and Significance

Sichuan fine arts education has a tendency to from prosperity to decline, there are many reasons, the most thriving college entrance examination to the end of last century from the 1970 s, "sichuan fine arts during the period of the" scar "and" local "emerged a large number of impact the development of Chinese contemporary painting, landmark artist, also in the Chinese contemporary art history created a new starting point." (Ning Jia, The Flow, 2010, 32 pages)

In the early 1980s, a large number of artists and painting schools, called Sichuan Painting School for short, emerged in Sichuan and gained great influence in the whole country and even the world. Such as Luo Zhongli, he Duoling as a representative of the famous local painting school. Scar painting school represented by Cheng Conglin and Gao Xiaohua; The modern painting school represented by Zhang Xiaogang and Zhou Chunya. The emergence of "scar art" not only had a decisive influence on the development of Chinese art, but also made the creation of Sichuan fine art oil painting famous.

However, at the beginning of the new century, with the rapid expansion of enrollment in my country's colleges and universities, art colleges have sprung up like mushrooms, and colleges and universities in Sichuan have also opened related art majors. The number of students enrolled in art courses in Sichuan art colleges has increased. Short, unbalanced sources of students and resources, resulting in a series of complications. After more than ten years of development, the graduates of Sichuan art colleges have gradually lost the aura of the last century. Although there are a large number of graduates, it is difficult for them to cultivate excellent abilities. Student work tends to be high in ambition and low in skill. The

overall decline of painting is an indisputable fact. Although the university education related to painting has developed and the barriers to entry are getting lower and lower, the number of students outside the door is still increasing. Affected by the society, but also by the influence of art trends, pure painting or easel painting has not been marginalized, but the feeling and fun of painting are decreasing day by day. The direct impact is the decline of the overall level of painting, and behind the developed education is the creation decline in capacity. (Chen Lusheng "Art Education is Increasingly Developed, Painting is Declining 2016")

At present, various art schools have formed various art teaching systems according to their own characteristics and training goals. Can not meet the specific requirements, felt in the process: On the one hand, the teaching evaluation system is not clear. On the other hand, in comprehensive colleges and universities, there is a phenomenon of "emphasizing ideas and neglecting policies; paying attention to oral and not taking measures; (Pang Haishao, "The Difficulties and Countermeasures Faced by Public Art Education in Colleges and Universities", 2005), and the basic drawing ability of students is improved. Without real improvement, innovative ability cannot be cultivated, and outstanding talents cannot be displayed. These issues are indeed worthy of discussion and consideration. Therefore, research on the strategy and effectiveness of the current art teaching management framework can provide a basis for the art teaching management of colleges and universities in Sichuan Province. Providing theoretical and data support can also provide the best practice plan for the future management framework of art teaching in colleges and universities in Sichuan Province.

2. Research questions

1. What is the framework of instructional management in fine arts colleges and universities under Sichuan Province?
2. What is the best practice of instructional management in fine arts colleges and universities under Sichuan Province?
3. What is the best practice verification result of instructional management in fine arts colleges and universities under Sichuan Province?

3. Research objectives

- (1) To examine the framework of instructional management in fine arts colleges and universities under Sichuan province.

(2) To develop the best practice of instructional management in fine arts colleges and universities under Sichuan Province.

(3) To verify the best practice of instructional management in fine arts colleges and universities under Sichuan Province.

4. Research framework

Effective art teaching management can improve the breadth and depth of students' painting research and improve the aesthetic value orientation. This study is based on the historical background of Chinese art teaching management, with the similarities and differences of six aspects of art teaching management as the main theory, and through the results of multiple case studies on personnel training, the best practice is obtained.

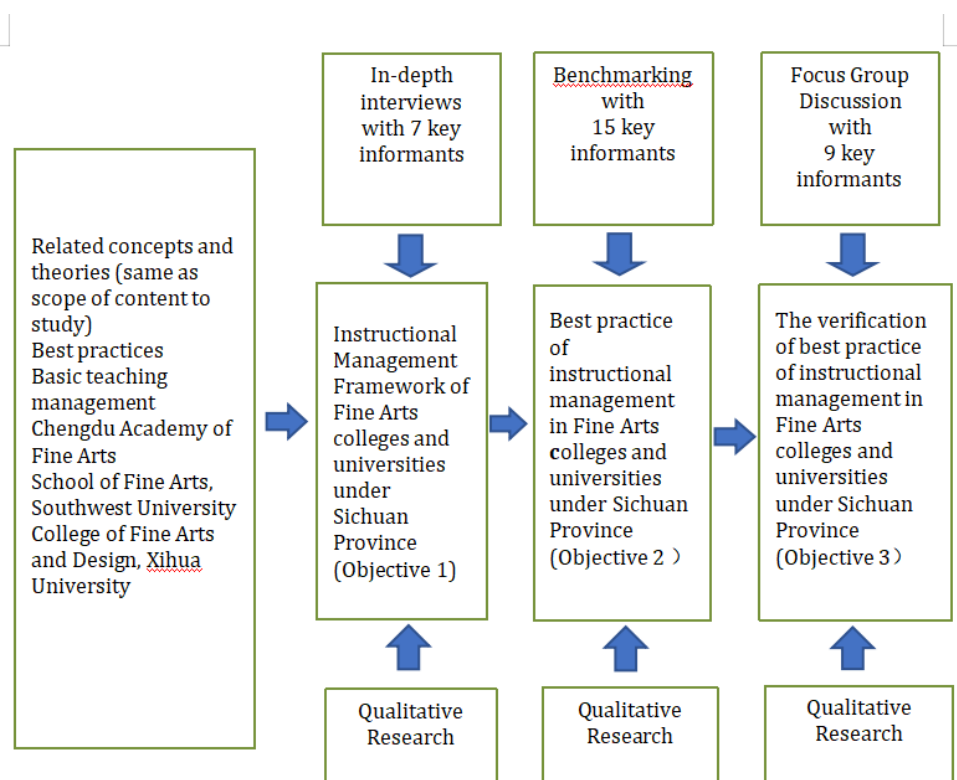


Figure 1: The Conceptual Framework

5. Research Method

The research process is divided into three steps, adopting a qualitative research method. (1) Investigate the framework of education management in Sichuan fine arts colleges and universities. This study adopts qualitative research method, through combing related literature and related researches such as concepts, principles and theories of art education

management in colleges and universities in Sichuan, to obtain concepts and lay a foundation for further research. (2) Examining the education management of three Sichuan art colleges and universities, the researchers conducted in-depth interviews with 15 major stakeholders. These stakeholders are experts in different fields of art education management research, with more than 15 years of experience questions, data collection is done through research. A content analysis of the collected data aimed at reaching a consensus on what constitutes best practice. (3) The purpose of this research is to verify the best practice of teaching management in art colleges and universities in Sichuan Province. Through interviews and summarization of the best cases in teaching management practice, this research has drawn a report. This study then distributes this report to 9 experts in education management for review and to make recommendations to integrate these best practices to improve the level of teaching management in Sichuan fine arts colleges.

The interviewees of each college include the dean or secretary who is in charge of the art college, the person in charge of the teaching department, the head of the department, the professional teachers with long working experience, and the young teachers who are talented to participate in the work. The interviewees are in terms of identity and position the research can observe the management level and teaching level of the institution from different angles.

6. Conclusion

Based on the research objectives, the following main conclusions are drawn:

The researchers conducted interviews with three art colleges from the five dimensions of organizational teaching atmosphere, laboratory, competitiveness, teaching evaluation system, and learning ecological system. The differences in the three colleges and individual differences have resulted in various teaching management concepts, in these concepts, there are overlaps and overlaps among the colleges, but they also have their own emphases. The researchers recorded through interviews that the three colleges have their own strengths and weaknesses in the five dimensions. Learning from each other is the most important way for the teaching management of the Academy of Fine Arts. best practice.

This research aims to explore the teaching management framework of art colleges and universities in Sichuan Province, propose the best practice work plan, and verify its feasibility. Through interviews with the three art colleges, the researchers learned about the differences and deficiencies in the teaching management of each college from the five dimensions of

organizational teaching atmosphere, laboratory, competitiveness, teaching evaluation system, and learning ecosystem. Through the interview records of the researchers, we can understand the strengths and weaknesses of different colleges in each dimension, and extract the best practice of teaching management of a college that performs best among the three colleges. The researchers put forward a work plan for the teaching management of art colleges in Sichuan Province, and verified its feasibility. Therefore, this research provides valuable guidance and suggestions for the teaching management of art colleges and universities in Sichuan Province, and makes positive contributions to the continuous improvement of teaching quality.

In the course of the research, the researchers deeply understood the deficiencies and differences in the teaching management of each college. Through the analysis of the strengths and weaknesses, the researchers successfully proposed the best practice work plan for the teaching management of art colleges in Sichuan Province, and provided a feasible plan for improving the teaching quality and student satisfaction.

7. Discussion

Based on the research objectives, the discussion of this study is as follows.

Discussion on the main findings of goal 1: The discovery of goal 1 is that the higher art education in Sichuan is mainly composed of three sections, one is the specialized education of higher vocational colleges, the other is the art design colleges of comprehensive universities, and the third is professional fine arts college.

At this stage, most of the art departments of higher vocational colleges focus more on the cultivation of professional and technical talents, and seriously ignore the importance of the foundation of fine arts (Feng Jiucheng 2021). Lack of aesthetics and aesthetic training, there is both singleness and blindness in teaching.

The School of Fine Arts of a comprehensive university focuses on cultivating design talents, and at the same time promotes the interdisciplinary and systematic process of various arts. But the fact is that visual design ignores the study of its own art history compared with painting, and there is also a phenomenon of taking foreign art history out of context, which will make the development of visual design in our country a water without a source and a tree without roots. At the same time, there is a common phenomenon in education management, which is to synchronize with other liberal arts and science colleges in universities, ignoring the particularity of art education management, such as course management of art

teaching, teacher scientific research certification, evaluation and certification of art majors, etc. It has seriously hindered the development of art majors, and students' art training has not really received due attention. There is even a narrow view that the establishment of art colleges is only to activate campus cultural life, which hinders the deepening of my country's education reform.

The professional academy of fine arts requires students to systematically master the basic theories, basic knowledge, and basic skills of the fine arts major, and to understand the professional development trend; to have modern educational concepts, to master advanced educational and teaching methods and information technology, to have excellent basic teaching skills, strong Teaching organization ability and certain teaching and research ability; certain art creation and research ability, independent thinking ability and ability to acquire relevant knowledge.

The above three education management models and training objectives are the basic framework of Sichuan art education. Is the education management of art colleges emphasizing technology and despising art? Or focus on art over technology? Which management model is more suitable for art education is a topic worth discussing. They all need to have teaching management and training goals that complement each other, and the purpose of our research is also based on the commonality of art education rather than individuality. Professor Zhang Qinglan mentioned in his thesis "The Positioning and Development of Art Disciplines in Comprehensive Universities and Professional Colleges" that there are certain differences in the positioning and teaching management methods of fine arts majors in comprehensive universities and professional colleges, but there are also differences between the two. complementary relationship. Comprehensive universities can provide a wide range of subject backgrounds and diversified educational resources, while professional colleges focus more on the depth and professionalism of art majors. Professor Li Yu discussed the advantages and disadvantages of comprehensive universities and professional colleges in art education in his thesis "A Comparative Study of Art Education in Comprehensive Universities and Professional Colleges". He believes that comprehensive universities can provide more diversified subject knowledge and cultural background, and can cultivate students' comprehensive quality and innovative ability; while professional colleges pay more attention to the cultivation of students' professional skills and practical ability, and are closer to the industry and market. need. Through their research results, the researchers also believe that the teaching

management of professional colleges is the best practice, and the depth of majors is a more stable guarantee for students in terms of concepts and skills after employment.

Discussion on the main findings of objective 2: The qualitative research of this objective is carried out from five dimensions, namely organizational teaching atmosphere, laboratory, competitiveness, teaching evaluation system and learning ecological system. The reason why these components are considered to play an important role in improving the effectiveness of teaching management is that they are interrelated and together constitute a complete teaching management system, which can promote the improvement of teaching quality and the cultivation of students' comprehensive quality.

This research finding is consistent with the theory or research of the author Muchinsky, who found the importance of organizing the teaching climate, including creating a positive learning atmosphere, encouraging innovation and cooperation spirit, etc. Sufficient and advanced laboratory facilities play an important role in supporting the practice and creativity of art education. The improvement of competitiveness can stimulate students' learning motivation and enterprising spirit. The scientificity and comprehensiveness of the teaching evaluation system are crucial to the improvement of teaching quality and the comprehensive evaluation of students' development. The soundness of the learning ecosystem can provide diversified learning opportunities and resource support, and promote the individualized development of students.

Furthermore, these findings are consistent with those of researcher Zhou Yao and researcher Xie Hefeng, who showed that a well-organized teaching atmosphere and support of laboratory facilities can improve students' learning effectiveness and creativity. The rationality and accuracy of the teaching evaluation system play an important role in guiding the improvement of teaching and the development of students. The improvement of the learning ecosystem helps to cultivate students' comprehensive quality and adapt to future social needs.

These findings are consistent with previous studies and theories, researcher Long Lifang and researcher Zheng Yongliang showed that a well-organized teaching atmosphere and support of laboratory facilities have a positive impact on students' learning effects and creativity. The rationality and accuracy of the teaching evaluation system are crucial to guiding teaching improvement and student development. The improvement of the learning ecosystem helps to cultivate students' comprehensive quality and adapt to future social needs.

Discussion on the main findings of objective 3: This research aims to verify the best practice of teaching management in art colleges and universities in Sichuan Province, and through interviews and summarization of the best cases in teaching management practice, this research results in a report. This study then distributes this report to 9 experts in education management for review and to make recommendations to integrate these best practices to improve the level of teaching management in Sichuan fine arts colleges.

The findings of researchers Chen Ying and Xiang Wenjiang are also consistent with this study. Xiang Wenjiang's research explores the reform of teaching management in local colleges and universities. Attempts to carry out reforms in many key aspects of teaching management, such as curriculum construction management, teaching operation management, teaching evaluation management, etc., to establish a set of local university teaching management systems that are compatible with MOOC teaching, and provide a strong guarantee for local colleges and universities to smoothly promote MOOC teaching reform. Good teaching management practice should include a complete teaching management process, reasonable resource input and practice-oriented teaching methods. Improvement in these aspects is the key to improving the quality of teaching. In terms of teaching management in Sichuan Academy of Fine Arts, the best practice integrated by this research also pays attention to the improvement and promotion of these aspects.

Researcher Liu Yin's research in "Exploration of Innovative Models of Teaching Management in Local Universities" also supports these findings. Their research shows that the success of educational management practice requires clear goals and strategies, while paying attention to the individual needs of students and differentiated management. These elements are equally important in the teaching management practice of Sichuan Academy of Fine Arts. The best practices summarized and presented in this study are also consistent with the recommendations of these elements.

In addition, this study has some limitations. First of all, the interviewees selected for this study are teachers and administrators of art colleges and universities in Sichuan Province, which lack the awareness and feedback of students and parents. This may have biased the results of this study. Secondly, the sample size of this study is limited, and the sample coverage is not comprehensive enough, and the opinions and experiences of the interviewees only represent the partial actual situation. Thirdly, the interviews and distributed reports of this study are still in the stage of manual subjective judgment, and there may be problems of subjective cognitive errors and information loss. Finally, this research mainly focuses on the

situation of art colleges and universities in Sichuan Province. Whether it is applicable to other regions and industries needs to be discussed in detail.

In short, although there are some limitations in this study, it can be further improved and promoted in the future by expanding the interviewees, using more advanced research methods and technologies, conducting multiple case and comparative studies, and promoting and applying in practice. the results of the research.

8. Recommendations

(1) Policy formulation suggestions

In terms of policy formulation, the academy of fine arts needs a clear academy development strategy, clarifying the orientation, goals, advantages and disadvantages of the academy, and formulating specific implementation plans. First of all, we must formulate scientific and reasonable education and teaching policies. Colleges need to formulate scientific and reasonable education and teaching policies according to their own actual conditions, clarify the rights and obligations of teachers and students, and formulate specific implementation rules. Policy formulation should reflect the college's development direction and educational and teaching goals, while taking into account the needs of society and the market to ensure the effectiveness and operability of educational and teaching policies. Secondly, we must create an organizational atmosphere in line with art education. Knowledge-based employees are different from labor-based employees. In particular, teachers in art colleges have strong independent thinking and knowledge and cultural heritage. When basic resource needs are met, they are more sensitive to spiritual perception. It is suggested that leaders need to actively create a good educational and teaching atmosphere, especially the spiritual atmosphere, such as enhancing the academic atmosphere, external activities and so on. Once again, it is necessary to strengthen the management of teachers and improve the quality of the teaching staff. The college needs to establish a sound teacher management mechanism, including recruitment, assessment, evaluation, training and other links. At the same time, we must pay attention to the professional development of teachers, provide more development opportunities and platforms, and attract and retain excellent teachers. In addition, to optimize teaching facilities and laboratory construction. Colleges need to pay attention to the construction of teaching facilities and laboratories, invest sufficient funds and resources to build modern teaching facilities and laboratories, and provide students with a better learning and practice environment.

(2) Suggestions for practical application

There are some similarities and differences in education management between professional art colleges and art colleges under comprehensive universities. In response to these differences, the following measures can be taken in policy formulation to optimize the management of art education, improve the quality of education and the ability to cultivate talents.

Strengthen the flexibility of teaching management: professional art colleges usually have a relatively single professional direction, and the teaching management is relatively centralized and standardized, while the fine arts colleges under comprehensive universities involve multiple majors, and the management is relatively scattered and complicated. Therefore, it is suggested that in the Academy of Fine Arts under a comprehensive university, it is necessary to strengthen the unity of teaching management and take into account the particularity of art disciplines that emphasize practice. , Establish a scientific evaluation system and other measures, so that the teaching content and teaching quality between different majors can be better guaranteed.

Strengthen discipline construction and scientific research innovation: the teaching and scientific research of art education are complementary, and the improvement of teaching quality needs to rely on the support of scientific research innovation. Therefore, it is recommended to strengthen discipline construction and scientific research innovation in professional fine arts colleges and fine arts colleges under comprehensive universities. Professional art colleges can strengthen discipline construction and scientific research innovation by introducing and cultivating high-level academic teams; while fine arts colleges under comprehensive universities can strengthen interdisciplinary coordination and exchanges, establish interdisciplinary research mechanisms, and promote discipline integration and scientific research innovation .

To sum up, there are some similarities and differences in education management between professional art colleges and art colleges under comprehensive universities, and corresponding measures need to be taken to optimize education management, improve education quality and cultivate talents. Can better promote the development of art education.

(3) Suggestions for further research

The researchers conducted an in-depth discussion on the five dimensions of the teaching management of the Academy of Fine Arts, but there are still the following points that can be further studied, and the following suggestions are made for future research:

For the comparative analysis of different types of art colleges. In this study, the researchers only selected three art colleges for interviews and comparative analysis, but different types of art colleges may have differences in teaching management. challenges, and this difference could be further explored.

Discuss the effect evaluation system of teaching management. The researchers mentioned the teaching evaluation system as a dimension, but did not conduct an in-depth discussion on the evaluation system. Further research can be conducted on how to establish a scientific and effective teaching management effect evaluation system to ensure the implementation effect of teaching management.

Analyze student feedback. In this study, the researchers mainly focused on the views of teachers and teaching administrators, but students' feedback and suggestions on teaching management can be further explored to better understand students' needs and expectations for teaching management.

Explore the application of emerging technologies in teaching and learning management. With the development of emerging technologies, such as artificial intelligence, virtual reality and other technologies, the application of these technologies in the teaching management of art colleges can be further studied to improve the efficiency and effectiveness of teaching management.

Explore the relationship between teaching management and innovation. Art innovation is one of the core tasks of the Academy of Fine Arts, and there may be a certain relationship between teaching management and innovation. We can further explore the relationship between teaching management and innovation, and explore how to promote artistic innovation and development through teaching management.

Study the interdisciplinary nature of teaching management. The teaching management of the Academy of Fine Arts needs to involve multiple disciplines and fields, such as art history, aesthetics, pedagogy, etc. The interdisciplinary nature of teaching management can be further studied to understand the contribution and role of different disciplines to the teaching management of the Academy of Fine Arts, so as to realize the integration and synergy of teaching management.

To sum up, this study has an in-depth understanding of the teaching management of art colleges and universities in Sichuan Province from multiple dimensions, puts forward the best practice plan, and provides guidance and suggestions for the improvement of teaching management after verifying the feasibility. Improvement provides valuable ideas and practices.

Bibliography

- Dewey. (2014). **Education and Human Development**. Renmin University of China Press.
- He Mu. (2023). **Research on the introduction of applied talents training into the management and construction of art laboratories in colleges and universities**. "Chinese Science and Technology Periodical Database (Full Text Version) Education Science", 2023.
- Huang Panpan. (2010). **Analysis of the Impact of Organizational Climate on Employee Engagement**. China Human Resource Development, (1): 18-21.
- McLaren. (2010). **Theory and Practice of Educational Policy: A Political Philosophy Perspective**. Commercial Press.
- Pan Xiaofu, Sun Yinlian. (2002). **Development of the Scale of Organizational Climate in Middle Schools [J]**. Journal of Educational Science of Hunan Normal University. (4). DOI: 10.3969/j.issn.1671-6124.2002.04.031.
- Qiu Min, Hu Bei. (2015). **Research on the relationship between internal/extrinsic motivation, psychological ownership and employee engagement**. Soft Science, 29(12): 87-91.
- Rousseau. (2014). **Education** People's Publishing House.
- Tang Jing, Chen Weiqi. (2001). **From "organizational climate" to "organizational culture"--the logic of concept development [J]**.
- Templeton. (2017). **Philosophical Foundations of Education**. Peking University Press.
- Wang Guiyun. (2020). **Research on the Transformation Path of Private Universities from the Perspective of Organizational Development Theory**. Economic Science Press.
- Wang Xiaohan. (2004). **History of Educational Development**. People's Education Press.
- Wang Yue, Wang Yingjie. (2022). **Research on the Practice of Organizational Culture Construction in Colleges and Universities**. "Cultural Industry" 2022 Issue 3.
- Wu Fengqing, Xing Jiwen. (2013). **Research on the Relationship between Leadership Style and University Organizational Climate**. "Journal of Yanshan University: Philosophy and Social Science Edition", 2013, Issue 4.
- Yu Xianping. (2017). **Research on the construction and management of design art laboratories in colleges and universities**. "Art Technology" 2017 No. 4.

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

CAUSAL RELATIONSHIP OF FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS

IN KANCHANADIS DISTRICT UNDER SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi university

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 26 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 16 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 16 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยตัวแปรภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (2) นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ (3) ยืนยันความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 397 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ขนาดตามการคำนวณจากจีเพาเวอร์ และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยตัวแปรภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมและทุกตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง (2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยตัวแปรแฝงทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.80 ($r = 0.80$) และ (3) ยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ด้วยดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI และ AGF มีค่าเท่ากับ 0.96 และ 0.93 มีความสอดคล้องกับรูปแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพ, โรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the causal relationship of factors affecting effectiveness of schools in Kanchanadis District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1; (2) to propose a causal model relationship of factors affecting effectiveness of schools in Kanchanadis District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1; and (3) to confirm the consistency with empirical data of the causal relationship model of factors affecting effectiveness of schools in Kanchanadis District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1.

This research was a quantitative research and structural equation analysis (Structural Equation Model Analysis: SEM). The population was 397 teachers of schools under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was based on calculations from G-Power, and stratified random sampling method, totaling 196 people. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were included frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and structural equation model analysis. (SEM).

The research results were found: (1) variables of leadership, community participation, learning organization, and school effectiveness in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, were at moderate level overall and all variables. (2) the causal relationship model of factors affecting school effectiveness in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, all factors influenced school effectiveness, where all pairs of latent variables were in the same direction, high level, positive, the statistically significant at the .01 level with a coefficient of 0.80 ($r = 0.80$). and (3) the causal relationship model of factors affecting school effectiveness in Kanchanadit District was confirmed with the GFI and AGF fit indexes, which were 0.96 and 0.93, consistent with the empirical data model according to this research hypothesis.

Keywords: Causal Relationship, Effectiveness, Schools in Kanchanadis District

1. บทนำและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ มาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579) มีการมอบหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สามารถที่จะต้องใช้ทักษะทางการบริหารและแสดงบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีความเข้าใจ สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ตลอดจนมีจริยธรรมคุณธรรมการบริหาร ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในการบริหารอย่างเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการบูรณาการวิชาการกับการบริหารงาน เพราะการปฏิบัติงานอย่างผู้มีความรอบรู้ ย่อมทำให้เกิดความมั่นใจและความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วีระ บุตรฤทธิ์, 2566)

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลในด้านความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากร ลดอัตราการขาดงานของบุคลากร อัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยรวมของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เนื่องจากนโยบายด้านการศึกษาในปัจจุบันนั้น เป้าหมายจะเป็นตัวสะท้อนถึงมาตรฐานในการตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่โรงเรียนแต่ละแห่งผลิตขึ้น อ้างอิงข้อมูลตามแผนการศึกษาชาติ รวมทั้งจากเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความมุ่งมั่น ความผูกพัน บรรยากาศ วัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน สิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นทางวิชาการ ประสิทธิภาพของครูและโรงเรียน รวมถึงการจัดการเรียนการสอน (Steers, 1977; Bryk & Schneider, 2002; Lunenburg & Omstein, 2001) โดยพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้ทำการ ศึกษาอาจมีปัญหที่พบบ้าง คือ ผู้ปกครองยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ผู้บริหารและครูบางส่วนยังขาดความรู้ที่ถูกต้องในการส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ครูต้องมีค่านิยมของการสอนที่เหมาะสม มีความพอใจกับงานที่มีสวัสดิการที่ดีและมั่นคงในชีวิต และการวัดผลไม่สอดคล้องกับหลักสูตรของการศึกษาปฐมวัยนั้น ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนใน ช่วงชั้นที่ต้องมีการพัฒนาการด้านสมอง และการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เป็นช่วงที่จำเป็นต้อง

ปลูกฝังเป็นพิเศษเพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นเด็กฉลาดและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างที่กล่าวมาข้างต้น

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อสรุปการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยยังอาจมีปัญหาค้างคาบ ทั้งจะทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการพัฒนาโรงเรียน ด้วยองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน และพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนที่ดี มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่เหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนต้นแบบแห่งการศึกษาในอนาคต ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงในการพัฒนาและจัดการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากล

2. คำถามการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อยืนยันความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน, และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์การแห่งการเรียนรู้

5. ขอบเขตการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ซึ่งมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา พ.ศ. 2567 ทั้งหมด 50 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 397 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเป็นครูของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 196 คนขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี G *Power และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์

ลำดับ	เครือข่าย	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กรุดปาร่อนคลองสระ	11	90	44
2	ท่าทองอุแท	12	84	41
3	กาญจนดิษฐ์	13	129	65
4	ช้างคู่	14	94	46
รวม		50	397	196

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยและโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ผู้บริหารของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้รับทราบแนวทางการบริหารงานด้านการศึกษาที่มีประสิทธิผล
3. เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

7. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยการศึกษาสืบค้นจากเอกสาร งานวิชาการ ต่างๆ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนข้อมูลสถิติต่างๆ

ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามห้าตอน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM)

8. การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพโดยลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือหลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบว่าเมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างวิจัยแล้วแบบสอบถามจะสามารถวัดในส่วนของเนื้อหาที่ต้องการวัดได้มากน้อยเพียงใดโดยในกระบวนการตรวจสอบ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบมีจำนวน 5 ท่าน ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (item objective congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยการตรวจสอบให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ (ให้คะแนน +1 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์, ให้คะแนน 0 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์, ให้คะแนน -1 ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC หลังจากนั้นดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำ ได้แบบสอบถามที่มีความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหาโดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.97 จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว จะนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นจำนวน 30 ชุด

3. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's, 1970) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

9. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารหรือผู้อำนวยการโรงเรียนในการขอแจก

แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 ชุด และนัดหมายรับกลับเพื่อการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเข้าสู่โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตามกระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

10. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่ 1

ศึกษาภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับตัวแปรปัจจัยสาเหตุ โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรปัจจัยสาเหตุ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านภาวะผู้นำ	3.05	0.90	ปานกลาง
ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	3.30	0.91	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	3.01	1.23	ปานกลาง
ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนฯ	3.03	0.90	ปานกลาง
รวม	3.09	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับตัวแปรปัจจัยสาเหตุ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรรวมด้านภาวะผู้นำ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวมระดับ ปานกลาง

2. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่ 2

นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ด้วยการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังแสดงในตารางที่ 3 และแผนภูมิที่ 1

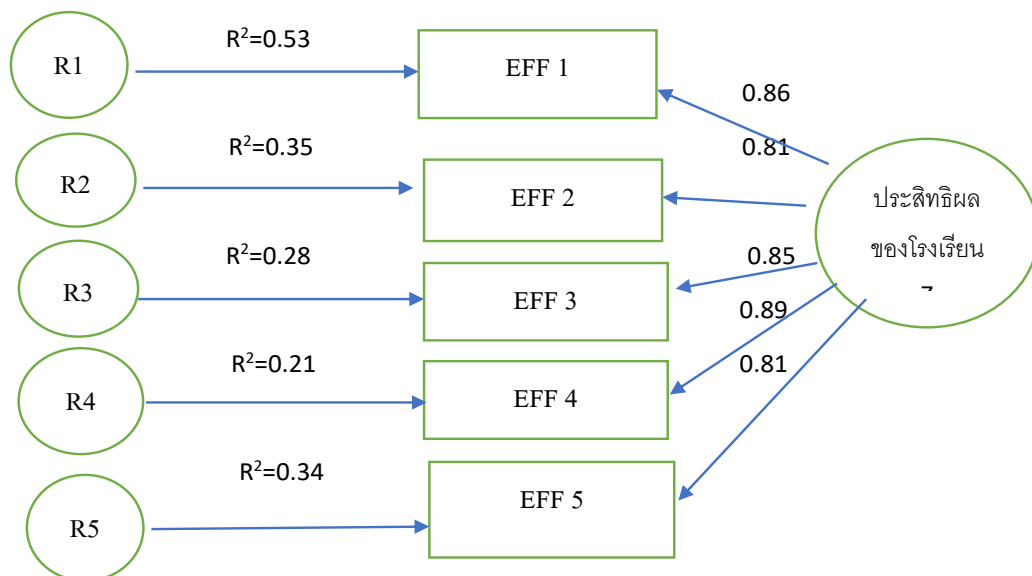
ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์

	LD	LO	PT	EFF
ภาวะผู้นำ(LD)	1.00			
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.83**	1.00		
การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)	0.79**	0.88**	1.00	
ประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF)	0.80**	0.87**	0.87**	1.00

** $P < 0.01$

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.79 ถึง 0.88 โดยตัวแปรแฝงทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r > 0.88$) มีจำนวน 6 คู่ โดยตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์มากที่สุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88 ($r = 0.88$) คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) รองลงมาคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)กับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 ($r = 0.87$) เท่ากัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LD) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 ($r = 0.83$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LD) กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ($r = 0.80$) และตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง ($0.06 < r < 0.80$) มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (LD) กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 ($r = 0.79$)



แผนภูมิที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยประสิทธิภาพของโรงเรียน

ปัจจัยประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) ทั้ง 5 ตัวแปรย่อย ผลปรากฏว่า ตัวแปรประกอบที่อธิบาย ปัจจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนเรียงลำดับคือ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.86 รองลงมา คือการลดอัตราการขาดงานของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.85 ความพึงพอใจในงานของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.81

3. วิเคราะห์หัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ยืนยันความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน ดังตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าสถิติ ของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างรูปแบบเชิง สมมติฐาน Hypothesized Model) และรูปแบบที่ปรับใหม่ (Modified Mode)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ในการพิจารณา	ค่าสถิติในรูปแบบเบื้องต้น	ค่าสถิติในรูปแบบสุดท้าย
χ^2 / df	น้อยกว่า 2.00	$(1071.25/269) = 9.982$	$(205.58/192) = 1.071$
p-value	มากกว่า 0.05	0.000	0.238
GFI	มากกว่า 0.90	0.82	0.96
AGFI	มากกว่า 0.90	0.79	0.93
NFI	มากกว่า 0.90	0.97	0.99
NNFI	มากกว่า 0.90	0.98	1.00
CFI	มากกว่า 0.90	0.98	1.00
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.027	0.010
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.086	0.013

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียน ตามสมมติฐาน (Hypothesized Model) ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 1071.25 ค่า χ^2 / df เท่ากับ 9.982 องศาอิสระเท่ากับ 269 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าค่า GFI เท่ากับ 0.82 และค่า AGF เท่ากับ 0.79 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.086

11. การอภิปรายผล

สามารถนำมาใช้ในการอภิปรายผลในการวิจัยโดยแยกอธิบายปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ

จากการวิจัยนี้ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางบวก สามารถสรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหาร มีการให้ความสำคัญต่อผู้บริหารปฏิบัติตนให้ครูในโรงเรียนเกิดความภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันและผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสนี อัมพร (2566) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ทั้งนี้สอดคล้องกับจุฑามาศ เยี่ยมกร (2566) ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่าจากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภรณ์ พูล

สวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระ บุตรฤทธิ์. (2566).

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่าจากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้แก่ ครูโรงเรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ครูพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตนสอดคล้องกับการศึกษาของ ประคอง บาทสุวรรณ (2564) ในการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีธานี เขต 5

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

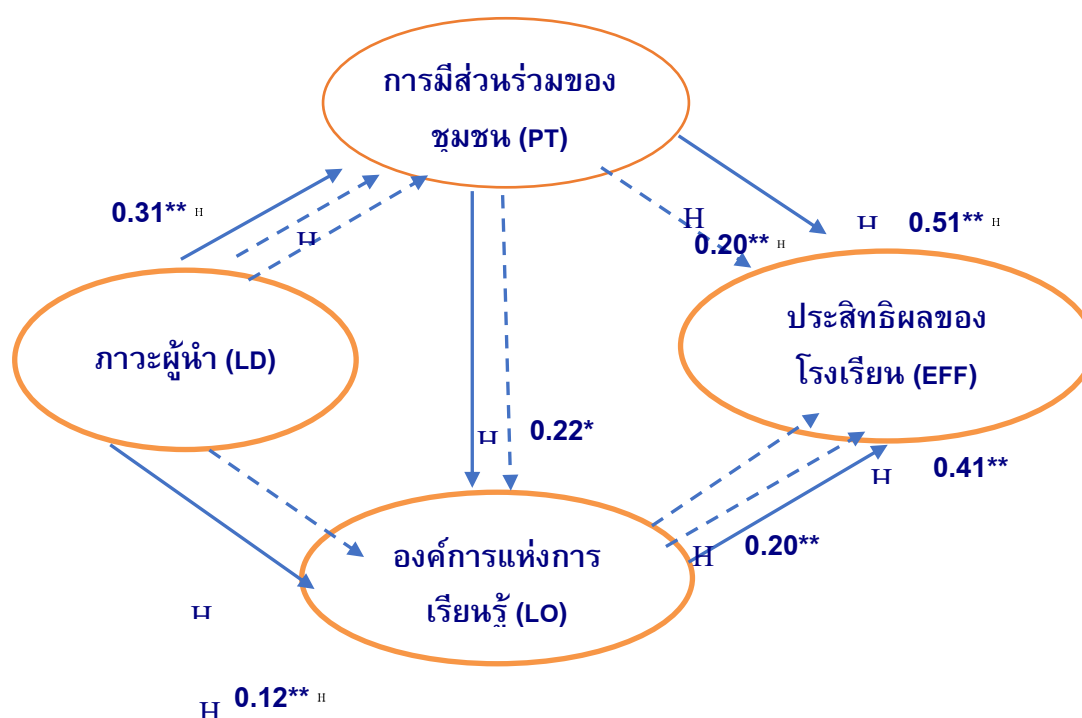
ปัจจัยด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญญกิตติ์ บุญเก่ง (2565) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กล่าวว่า โรงเรียนให้คำแนะนำและจัดเตรียมข้อมูลการพัฒนาเด็กสำหรับผู้ปกครอง โรงเรียนจัดเตรียมข้อมูล และความช่วยเหลือแก่ทุกครอบครัวตามที่ต้องการโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษามีการวางนโยบายร่วมกันในการสรรหาอาสาสมัครจากผู้ปกครองและชุมชน

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ การวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธิ จันภักดี. (2565). พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านการมีส่วนร่วมของ

ชุมชน การวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมทางบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนฯ และรวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา รุ่งเรือง (2563) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์โครงสร้างจากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียน

12. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



13. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็น

1. ผู้บริหารของโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความเป็นมืออาชีพ และการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างองค์ความรู้ และเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหาร และสร้างโอกาสทางการเรียนรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายสู่ความเป็นสากล 2. นำผลการวิจัยและรูปแบบที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย การลดอัตราการขาดงานของ

บุคลากร และการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฯ ควร ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน และผู้ปกครอง เพื่อให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนเข้าสู่ความเป็นเลิศทางการเรียนรู้และเพื่อให้องค์กรธุรกิจเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษาถึงตัวแปร ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน และประสิทธิผลของโรงเรียน ในกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในอนาคตอาจให้ความสำคัญในการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีอื่นที่เป็นไปในลักษณะของการศึกษาควบคู่กันของตัวแปรหรือการศึกษาตัวแปรกลางที่สมบูรณ์ของกรอบแนวคิด ดังนั้นการศึกษาในลักษณะดังกล่าวจะเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำแบบจำลองและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไปทำการวิจัยซ้ำในโรงเรียนปฐมวัย สังกัดอื่น ๆ ในบริบทของประเทศไทยหรือในประเทศอื่น ๆ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป 3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอ กาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วก็ตาม ทั้งนี้บริบททางการศึกษาของโรงเรียน ในประเทศไทยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงไปและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(3), 14-26.
- จันทิมา รุ่งเรือง. (2563). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 55-75.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ประคอง กรรณสูตร. (2554). สถิติศาสตร์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ปณิณ จันภักดี. (2565). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระดับศึกษาระดับเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระ บุตรฤทธิ์. (2566). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วารุณี จันพร. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 10(2).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (องค์การมหาชน: 2563). **รายงานประจำปี 2564**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สิราภรณ์ พูลสวัสดิ์. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **บทวิเคราะห์มุมมองด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์จันทร์โอชา)**. วารสารวิจัยการศึกษา, 3(6). กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัยกรุงเทพมหานคร.
- อรณิชา ทศตา. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 10(2), 188-200.
- อัสนี อัมพร. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน** สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization**. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (10).
- Alvesson, M. (1993). **Culture Perspectives on Organization**. New York: Cambridge University Press.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A. & Einstein, W. O. (1988). **Transformational leadership in a management game simulation: Impacting the bottom line**. *Group & Organization Studies*.
- Balthazard, and Cooke. (2004). **Organization Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior: Performance Continuum**. *Proceedings of the 37th Hawaii*, January.

- Barnard, C.J. (1961). **Education for Executive in Reading in Human Relations**. Edited by **DobinRobert**. New Jercy: Prentice-Hall.
- Barney, J. (1991). **Firm resources and sustained competitive advantage**. *Journal of Management*, 17 (1).
- Barney, J. B. & Hesterly, W. S. (2006). **Strategic management and competitive advantage: concepts**. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

การเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา
โครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล
Learning life skills and brain competence of educational personnel,
Dhamma practice project in the land of Buddha, Thailand, India and Nepal

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร

Ntapat Worapongpat

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ (สทส)

และสมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)

And Association for the Promotion of Alternative Education (PAEA)

พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวโส เสนทรนารถ)

Phrakhuudombodhivides (Narong Uttamavangso Sendaranath)

กองงานกิจการพิเศษ วัดไทยพุทธคยาสาธารณรัฐอินเดีย

Special Affairs Division Thai Temple, Bodh Gaya, Republic of India

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

Samrit Kangpheng

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Buddhist Educational Administration Program,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus

โอฬาร กาญจนากาศ

Olan Karnchanakas

วิทยาลัยทองสุข

Thongsook College

วรชัย วิภูอุปโคตร

Vorachai Viphoouparakhot

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi university

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 15 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 11 พฤศจิกายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 6 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ (ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล) 2) ประเมินสมรรถนะทางสมองและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวัน และ 3) สำรวจการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและคุณธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม วัดทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมอง, แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบประเมินผล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 120 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง ข้อมูลเชิงปริมาณถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการถดถอยเชิงพหุ ข้อมูลเชิงคุณภาพถูกวิเคราะห์ด้วยการระบุธีมหลัก (thematic analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การเรียนรู้ทักษะชีวิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการตระหนักรู้ในตนเอง 2) สมรรถนะทางสมองพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจนหลังเข้าร่วมโครงการ และ 3) การปฏิบัติธรรมส่งผลบวกต่อการพัฒนาจิตใจ คุณธรรม และสมรรถนะทางสมองของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติธรรมในบริบทดินแดนพุทธภูมิเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์, ทักษะชีวิต, สมรรถนะทางสมอง

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the learning achievement in life skills of educational personnel participating in a meditation retreat program in the Buddhist holy lands (Thailand, India, and Nepal); 2) evaluate cognitive competency and the application of Dhamma principles in daily life; and 3) explore changes in mental state and moral values among participants. A mixed methods approach was employed, using questionnaires to assess life skills and cognitive competency, in-depth interviews, and evaluation forms. The purposive sample consisted of 120 educational personnel. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and multiple regression analysis, while qualitative data were analyzed through thematic analysis. Findings indicated that 1) life skills were highly developed, particularly in adaptability and self-awareness; 2) cognitive competency improved significantly after the program; and 3) meditation practice positively influenced mental state, moral values, and cognitive competency, with statistically significant effects ($p < 0.05$). The study suggests that meditation retreats in the Buddhist holy lands can serve as an effective mechanism for enhancing life skills and cognitive competency among educational personnel.

Keywords: Learning Achievement, Life Skills, Cognitive Competency

1. บทนำ

การพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานและการจัดการกับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและสังคม จากงานวิจัยของ กุลนิตี เบ้าจรรยา, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส, สุนทร สายคำ, และ อนุชาพัชร วรพงศ์พัชร (2566) พบว่า การปฏิบัติธรรมสามารถส่งผลเชิงบวกต่อทักษะชีวิต เช่น การควบคุมอารมณ์ การเพิ่มสมาธิ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถเสริมสร้างสมรรถนะทางสมองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Worapongpat, Purisuttamo, Phrakhrudombodhivides (Narong Uttamavangso Sendaranath), Arunyakanon, และ Dookarn (2024) ที่ระบุว่า การฝึกปฏิบัติธรรมช่วยพัฒนาความสามารถทางปัญญา การจดจำ และการคิดวิเคราะห์ในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ



แผนภาพที่ 1 แสดงผู้เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา โครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล
ที่มา : อนุชาพัชร วรพงศ์พัชร, 2568

แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนคุณประโยชน์ของการปฏิบัติธรรม แต่ยังคงมีช่องว่างทางวิชาการ (research gap) ในการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของโครงการปฏิบัติธรรมต่อบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเฉพาะในบริบทของดินแดนพุทธภูมิ ได้แก่ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการฝึกปฏิบัติธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาและการบูรณาการระหว่างจิตวิญญาณกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน (วรพงศ์พัชร & พระครูอุดมโพธิวิเทศ, 2567; ธนากร แป๋ไธสง, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส, พระฮอนด้า วาสทโท, & อนุชาพัชร วรพงศ์พัชร, 2566)



แผนภาพที่ 2 แสดงผู้เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา โครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล
ที่มา: อนุชาพัชร วรพงศ์พัชร, 2568

โครงการปฏิบัติธรรมที่ศึกษานี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาผ่านกิจกรรมการฝึกปฏิบัติธรรมเชิงปฏิบัติจริงและการสะท้อนตนเอง (Worapongpat, Dookarn, Boonmee, Thavisin, & Chanphong, 2025) ทั้งในประเทศไทย อินเดีย และเนปาล ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการจัดการอารมณ์ของบุคลากรวัดพุทธประสงค์ของงานวิจัย คือศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมประเมินสมรรถนะทางสมองและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวัน (Dongsing, Saikham, Phra Khru Palad Boonchuay Chotiwangso, & Worapongpat, 2023) สำนวจการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและคุณธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ งานวิจัยนี้ใช้ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) (Worapongpat & Runghana, 2024).เพื่ออธิบายกระบวนการเรียนรู้ทักษะชีวิตผ่านการปฏิบัติธรรม และทฤษฎี การพัฒนาสมรรถนะทางสมอง (Cognitive Competence Development Theory) (Worapongpat, 2022a).ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงสมรรถนะและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวัน คำถามวิจัย ที่ต้องการตอบคือ การเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมมีผลต่อการพัฒนาทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร การเข้าร่วมโครงการมีผลต่อสมรรถนะทางสมองและความสามารถในการจัดการอารมณ์ของบุคลากรหรือไม่ การปฏิบัติธรรมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมและจิตใจของผู้เข้าร่วมอย่างไร การวิจัยนี้คาดหวังว่าจะช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการปฏิบัติธรรมในอนาคต และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการความเครียดของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาหลังจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติธรรมกับการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษางานวิจัย เอกสาร และบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ ได้แก่ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล (Worapongpat, 2022b) จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติธรรมมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การควบคุมอารมณ์ การเพิ่มสมาธิ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างสมรรถนะทางสมองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเรียนรู้ และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน (Worapongpat, 2023) นอกจากนี้ การฝึกปฏิบัติธรรมยังช่วยลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการทำงานภายใต้ความกดดัน และเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ (Worapongpat & Kangpheng, 2025)

นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับธรรมชาติและการฝึกจิตสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ (Worapongpat, Chamapathet, Chuchai, Huabem, & Suttisaksri, 2023) แม้ว่าจะมีการศึกษาในหลายแง่มุม แต่ยังมีช่องว่างทางวิชาการ (research gap) ที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐยังมีจำกัด (Worapongpat & Akarang, 2023)

การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิและผลกระทบต่อสมรรถนะทางสมองยังมีจำกัดและไม่เพียงพอ (Worapongpat, 2025b) ขณะเดียวกัน การเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองยังขาดความชัดเจนและเป็นระบบ (Worapongpat, Purisuttamo, & Phrakhuudombodhivides, 2025)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) (Worapongpat, Purisuttamo, Sanya, & Kampheng, 2025) และทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะทางสมอง (Cognitive Competence Development Theory) (Worapongpat, 2025a) (Cognitive Competence Development Theory) เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ผลกระทบของการปฏิบัติธรรมต่อทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา การทบทวนวรรณกรรมนี้จึงสนับสนุนความสำคัญของงานวิจัย และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติธรรมในบริบทการศึกษาเชิงประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

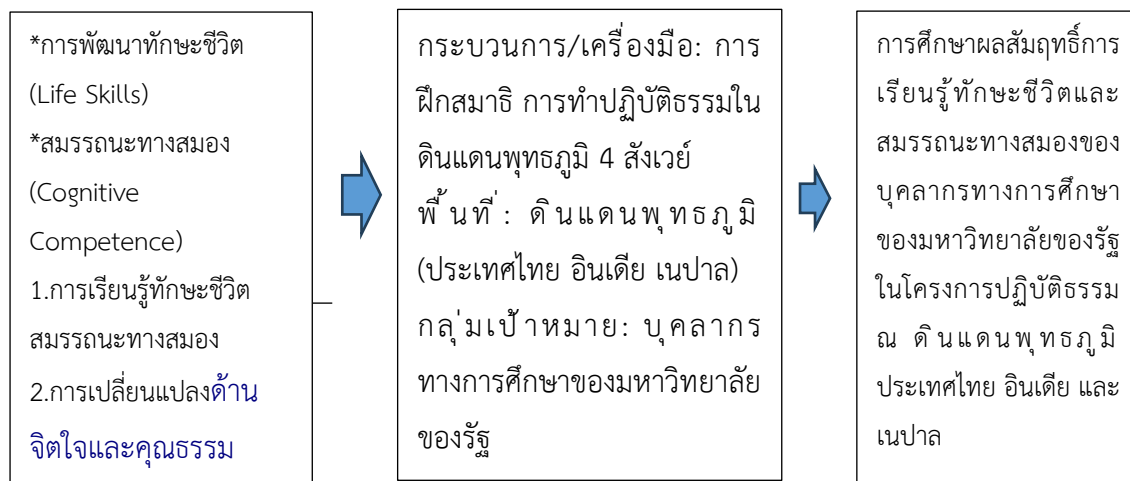
งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดตามแนวคิด/ทฤษฎีของ การพัฒนาทักษะชีวิต และ สมรรถนะทางสมอง ซึ่งได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ (อินเดีย-เนปาล-ไทย) ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness): การเข้าใจตนเองและผลกระทบต่อผู้อื่น ทักษะการจัดการความเครียด (Stress Management): การรับมือความเครียดด้วยหลักธรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships): การสื่อสารและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability): ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ (Nattatima Linprachaya & Kanchana Pothivichayanont, 2025)

คุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน (Ethics and Moral Living): การนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตจริง (Worapongpat, 2025a) ด้านสมรรถนะทางสมอง (Cognitive Competence) ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก การจดจ่อและความสนใจ (Focus and Attention): พัฒนาความสามารถในการมีสมาธิ การตัดสินใจ และแก้ปัญหา คติวิเคราะห์และตัดสินใจจากภาวะจิตสงบ ความจำและการจัดการข้อมูล (Memory and Information Management): ความจำระยะสั้น-ยาว และการจัดการข้อมูล ความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์และปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การพัฒนาแนวคิดใหม่และมุมมองเชิงสร้างสรรค์ พระมหาทวี สิริวฑฒโน (พรมวง), พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส, ทวี สระน้ำคำ, & ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566).

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัย ผสมวิธี (Mixed Methods) โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

2. พื้นที่วิจัย

การวิจัยดำเนินการใน ดินแดนพุทธภูมิ ได้แก่

ประเทศไทย: วัดสุวรรณภูมิพุทธอันติ

ประเทศอินเดีย: วัดไทยพุทธคยา, เมืองพาราณสี, เมืองกุสินารา, เมืองราชคฤห์-นาลันทา

ประเทศเนปาล: เมืองลุมพินี

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 54,490 คน (อ้างอิง: https://info.mhesi.go.th/homestat_stf.php)

กลุ่มตัวอย่าง: บุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรม จำนวน 120 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการ

4. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaire):

ออกแบบตามแนวคิดของ Life Skills Development Theory (WHO) และ Cognitive Competence Theory

ประเมินทักษะชีวิต การตัดสินใจ และการจัดการความเครียด

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha) = 0.85

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview):

ออกแบบตามแนวคิดของ Behavioral Change Theory และ Organizational Development Theory

ศึกษาประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและพฤติกรรม

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Inter-rater Reliability) = 0.90

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion):

ออกแบบตามแนวคิดของ Experiential Learning Theory (Kolb)

สำรวจการปรับตัว การรับรู้ตนเอง และการปรับพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน

5. การรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลา: 25 ธันวาคม 2567 – 3 มกราคม 2568

ข้อมูลเชิงปริมาณ: เก็บผ่านแบบสอบถาม

ข้อมูลเชิงคุณภาพ: เก็บผ่านสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ:

วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's r)

วิเคราะห์สมมติฐานด้วย การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ:

วิเคราะห์เอกสารและข้อมูลสัมภาษณ์แบบ Documentary Research

สังเคราะห์และเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative) เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบของการปฏิบัติธรรมต่อทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมอง

7. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วย Cronbach's Alpha

6. ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ พบว่ามีระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ

ที่	การเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทาง การศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เข้าร่วม โครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	คุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน	3.98	0.51	มาก
2	ทักษะการจัดการความเครียด	3.95	0.96	มาก
3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	0.75	มาก
4	การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	3.88	0.66	มาก
5	ความตระหนักรู้ในตนเอง	3.93	0.86	มาก
	รวม	3.91	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยรวม 3.91 (SD = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับ "มาก" สะท้อนให้เห็นว่าการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะชีวิตในทุกด้านที่ศึกษา

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาหลังจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะทางสมองในทุกด้านที่ศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาหลังจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ

ที่	สมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาหลังจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.93	0.78	มาก
2	การตัดสินใจและแก้ปัญหา	3.89	0.88	มาก
3	ความจำและการจัดการข้อมูล	3.75	0.63	มาก
4	ความฉลาดทางอารมณ์	3.82	0.62	มาก
5	ความสามารถในการจดจำ	3.91	0.71	มาก
รวม		3.86	0.73	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาหลังจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมมีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 (SD = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับ "มาก" แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมโครงการมีผลดีต่อการพัฒนาสมรรถนะทางสมองในทุกด้านที่ศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในโครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล

การ	สมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย										
เรียนรู้	X5								Y5	โดยรวม	
ทักษะ	X_1	X_2	X_3	X_4		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	(Y)	
ชีวิต											
X_1	1.00	0.29	0.26	0.31	0.38	.648**	.683**	.575**	.402**	.589**	.678**
X_2	0.39	1.00	0.33	0.28	0.35	.611**	.381**	.581**	.571**	.542**	.641**
X_3	0.36	0.33	1.00	0.30	0.30	.614**	.439**	.392**	.516**	.541**	.665**
X_4	0.31	0.28	0.30	1.00	0.55	.548**	.572**	.562**	.531**	.496**	.857**

	0.39	0.36	0.31	0.57	1.00	.604**	.516**	.496**	.521**	.587**	.651**
X5											
โดยรวม	0.529	0.516	0.496	0.546	0.546	.711**	.718**	.668**	.606**	.567**	.
(X)											0.613**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การเรียนรู้ทักษะชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา ในทุกตัวแปรย่อยและผลรวม โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังนี้:

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย:

ตัวแปร X1 (คุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ Y2 (การตัดสินใจและแก้ปัญหา) ด้วยค่า $r = .683$ ($p < .01$) และความสัมพันธ์รวม $r = .678$ ($p < .01$)

ตัวแปร X4 (การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ผลรวมของสมรรถนะทางสมอง (Y) ด้วยค่า $r = .857$ ($p < .01$)

ตัวแปร X5 (ความตระหนักรู้ในตนเอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ Y1 (การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม) ด้วยค่า $r = .604$ ($p < .01$)

ผลรวมของการเรียนรู้ทักษะชีวิต (X):

มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับ ผลรวมของสมรรถนะทางสมอง (Y) ด้วยค่า $r = .743$ ($p < .01$) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญในภาพรวม

ภาพรวม: การเรียนรู้ทักษะชีวิตในโครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) กับสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบที่สำคัญจากโครงการปฏิบัติธรรมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมอง

จากวัตถุประสงค์ที่ 3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติธรรมกับการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักรู้ในตนเอง มีผลต่อสมรรถนะทางสมองอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ทักษะการจัดการความเครียดไม่มีผลเชิงนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของความสัมพันธ์การเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในโครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล

ตัวแปร	b	β	SE_b	t	P - value
(Constant)	1.317		0.181	8.250	.000
คุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน	0.176	0.165	0.037	3.763**	.000

ตัวแปร	b	β	SE_b	t	P - value
ทักษะการจัดการ	0.081	0.153	0.044	1.581	.092
ความเครียด					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.118	0.304	0.063	3.009**	.002
การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	0.246	0.779	0.041	4.000**	.000
ความตระหนักรู้ในตนเอง	0.189	0.534	0.048	3.011**	.001
R = .685	$SE_{est} = .328$		F = 118.44		
$R^2 = .506$	a = 1.317				

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ระหว่างการเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาในโครงการปฏิบัติการ พบว่า การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ($\beta=0.779$ $\beta=0.779$) และความตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta=0.534$ $\beta=0.534$) เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสมองอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ทักษะการจัดการความเครียดไม่มีผลเชิงนัยสำคัญทางสถิติ

7. อภิปรายผล

1. ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะชีวิต ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติการในดินแดนพุทธภูมิ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน การเข้าร่วมโครงการมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การตระหนักรู้ในตนเอง และความสามารถในการจัดการอารมณ์ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดฤทธิพร จารุณโณ (ทุม สุวรรณ), สมบูรณ์ บุญโท, & สวัสดิ์ โอโณทัย. (2567). และ Worapongpat, N. (2024a). ซึ่งพบว่าการใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ เช่น การมอบหมายงานตามจุดแข็งของบุคลากร การให้คำแนะนำที่เหมาะสม และการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีทางอารมณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งงานวิจัยยังยืนยันว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

2. การพัฒนาสมรรถนะทางสมอง ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับสูงทุกด้านหลังการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งสะท้อนว่าการปฏิบัติการส่งผลดีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณฺธโร, พระบุญทรง, พิษทองกลาง, ญาตาวี มินทร์, & ประทีป. (ม.ป.ป.). และ Weiyi, W., Khamcharoen, N., & Worapongpat, N. (2024). ซึ่งระบุว่าการศึกษาจิตวิญญาณและกิจกรรมเชิงประสบการณ์สามารถเพิ่มศักยภาพ

ทางสมองและความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยงานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการฝึกปฏิบัติธรรมช่วยเสริมทักษะความเป็นผู้นำที่ปรับตัวได้ในบริบทการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิตกับสมรรถนะทางสมอง ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การเรียนรู้ทักษะชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะทางสมอง โดยเฉพาะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงผลเชิงบวกของโครงการต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างใดก็ตาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะการจัดการความเครียด ไม่แสดงผลเชิงนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรพงศ์พัชร, ณ., & นพรัตน์, น. (2567). และ สิทธิพร สมยิ่ง, & ฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). ที่ระบุว่า การพัฒนาความสามารถในการจัดการความซับซ้อนและการปรับตัวในสภาพแวดล้อมการศึกษาคือปัจจัยสำคัญมากกว่าในการเพิ่มสมรรถนะทางสมอง

ผลลัพธ์ของการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสูง ซึ่งส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโต นวัตกรรม และความเป็นเลิศทางวิชาการ

8. บทสรุปและองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

โครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการฝึกสติและสมาธิเป็นแกนกลางที่ช่วยขับเคลื่อนทุกมิติของการพัฒนา ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย กล่าวคือจากการศึกษาการศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในโครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ ประเทศไทย อินเดีย และเนปาล เป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4 แสดงผลภาพโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมอง
ที่มา : ฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2568

จากแผนภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าโครงการปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการฝึกสติและสมาธิเป็นแกนกลางที่ช่วยขับเคลื่อนทุกมิติของการพัฒนา. การศึกษานี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าทางทฤษฎีและปฏิบัติด้านการพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผ่านกิจกรรมปฏิบัติธรรมในดินแดนพุทธภูมิ ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้ การปฏิบัติธรรมเป็นเครื่องมือพัฒนาทักษะชีวิตเชิงองค์รวม, ความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมอง, กิจกรรมเชิงจิตตภาวนาเป็นกลไกการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายใน, การพัฒนาแบบองค์รวมเพื่อสร้างบุคลากรคุณภาพในสถาบันการศึกษา

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรม ณ ดินแดนพุทธภูมิ มีระดับการเรียนรู้ทักษะชีวิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการตระหนักรู้ในตนเอง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร ควรจัดให้มี โครงการปฏิบัติธรรมเชิงบูรณาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะชีวิต การคิดเชิงบวก และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

1.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2: ผลจากการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางสมองของบุคลากรพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังการเข้าร่วมโครงการ และมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาในชีวิตประจำวันเพิ่มขึ้น ดังนั้น หน่วยงานด้านการศึกษาและหน่วยงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรบูรณาการ หลักพุทธธรรมเข้ากับหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสมอง (Brain-Based Learning) เพื่อเสริมสร้างสมาธิ การคิดอย่างมีเหตุผล และความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคลากร

1.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3: ผลจากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติธรรมส่งผลบวกต่อการพัฒนาจิตใจคุณธรรม และสมรรถนะทางสมองของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษา ควรส่งเสริม กิจกรรมทางจิตใจและจริยธรรม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เช่น การจัดอบรม “Mindfulness Training” หรือ “โครงการคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร” เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปัญญาและคุณธรรมในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบสำคัญว่า “การปฏิบัติธรรมในบริบทดินแดนพุทธภูมิช่วยเสริมสร้างทักษะชีวิตและสมรรถนะทางสมองของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่งองค์ความรู้นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานราชการ และองค์กรภาคเอกชน ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพเชิงจิตใจและสมองควบคู่กัน สำหรับการศึกษาในอนาคต ควรให้ความสำคัญกับ การติดตามผลระยะยาวของผู้เข้าร่วมโครงการหลังกลับมาทำงานจริง เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม

เปรียบเทียบรูปแบบโครงการปฏิบัติธรรมในแต่ละประเทศ (ไทย อินเดีย เนปาล) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น สมาธิ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางสมองของบุคลากร

บรรณานุกรม

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York, NY: Harper Collins Publishers Inc.

กุลนิตติ เป้าจรยา, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวีโส, สุนทร สายคำ, & ฐาปชร์ วรพงศ์พัชร. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 10 (1), 73–85.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/262088>.

ธนากร แป้ไธสง, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวีโส, พระฮอนด้า วาสสโท, & ฐาปชร์ วรพงศ์พัชร. (2566). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 10(1), 87–98.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/262238>.

นิลาวรรณ ดงสิงห์, สุนทร สายคำ, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวีโส, & ฐาปชร์ วรพงศ์พัชร. (2566). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทศุติยาปาณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 10(1), 57–71.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/26209>.

ฐาปชร์ วรพงศ์พัชร. (2565a). ส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจท่องเที่ยวตลาดน้ำวัดตะเคียนนนทบุรี ในสถานการณ์โควิด-19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน, 3(2), 33–53. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc/article/view/257396>.

ฐาปชร์ วรพงศ์พัชร. (2565b). พฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชันเพชบุ๊กและไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์และบริการของนักท่องเที่ยว: กรณีศึกษา ตลาดน้ำดอนหวายหลังสถานการณ์โควิด-19. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ (VCMBS), 1(2), 41–53.

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/VCMBS/article/view/425>.

ฐาปชร์ วรพงศ์พัชร. (2566). แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาที่ยั่งยืน: กรณีศึกษาวัดเขาช่องพราน ตำบลเตาปูน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ (VCMBS), 2(1), 66–79.

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/VCMBS/article/view/896>.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, นมล จำปาเทศ, สุวรรณ ชูชัย, คณิตฎา ฮวบเอม, & สิริตา สุทธิศักดิ์ศรี. (2566). การจัดการเรียนการสอนผ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เรื่อง “พุทธศาสนสุภาษิต” ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดท่าค้อย (สกุณอุปถัมภ์). วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ (Journal of Human Society), 13(1), 84–99.

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/humannstru62/article/view/263069>.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, พระมหาหมขวินทร์ ปุริสุตโตโม, & พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวิโส เสนทรนารถ). (2568). องค์ประกอบและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ (MADPIADP), 3(1), 76–98.

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/1393>.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, พระมหาหมขวินทร์ ปุริสุตโตโม, สัญญา เคนภูมิ, & สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2568). การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร: กรณีศึกษา บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, 8(1), 1–22.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bmrj/article/view/280579>.

ณัฐติมา ลิ่นปราชญา, & กาญจนา โพธิวิชยานนท์. (2568). แนวทางการบริหารทางการศึกษาผลสัมฤทธิ์โรงเรียนวิถีพุทธในกรุงเทพมหานคร. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 8(1), 141–157.

พระมหาทวี สิริวฑฒโน (พรมงคล), พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส, ทวี สระน้ำคำ, & ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). ภาวะผู้นำตามหลักทศุติยาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม, 10(1), 43–55.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/262321>.

พระปลัดฤทธิพร จารุณโณ (ทุม สุวรรณ), สมบูรณ์ บุญโท, & สวัสดิ์ อโณทัย. (2024). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรในสังคมดิจิทัล. วารสารเซนต์จอห์น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 27(41), 297–311.

บุญญธโร, พระบุญทรง, พิชทองกลาง, ญาตาวิ มินทร์, & ประทีป. (ม.ป.ป.). การพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนจิตอาสาเพื่อดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุที่มีความพิการร่วมอย่างยั่งยืนตามแนวพุทธศาสนา. (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

วรพงศ์พัชร์, ณ., & นพรัตน์, น. (2567). ทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน, 2(1), 1–18.

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/article/view/755>.

- วรพงศ์พัชร, ณ., & พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวิโส เสนทรนารถ). (2567). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพและความงามครบวงจร อำเภอเมือง สมุทรสาคร**. วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 5(2), 53–65.
<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/src/article/view/1368>.
- สิทธิพร สมยิ่ง, & ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). **คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนละม้ายตามอญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วารสารวิจัยศิลปวิทยาการกลุ่มน้ำโขง มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 31(1), 36–53.
<https://li01.tci-thaijo.org/index.php/oasjournal/article/view/257923>.
- Weiyi, W., Khamcharoen, N., & Worapongpat, N. (2024). **Developing strategic guidelines to improve English language skills of vocational students in Linhai Taiyun Vocational School, China**. Journal of Public and Private Issues, 1(2), 84–93.
<https://so17.tci-thaijo.org/index.php/jppi/article/view/495>.
- Worapongpat, N. (2024a). **Strategic leadership based on the Four Iddhipāda principles of executives in the comprehensive health and beauty supplement manufacturing business, SCG GRAND Co., Ltd., Samut Sakhon**. Buddhism in Mekong Region Journal, 7(2), 142–164. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bmrj/article/view/280480>.
- Worapongpat, N. (2025a). **Integrating interdisciplinary workshop design to advance life skills and leadership among graduate students at private universities in Thailand**. Liberal Arts and Social Studies International Journal (LAASSIJ), 1(2), 55–71.
<https://so18.tci-thaijo.org/index.php/laassij/article/view/1133>.
- Worapongpat, N. (2025b). **Patterns of participation in the development of life skills, environment, society, and good governance among educational personnel in public universities through a meditation program in Buddhist sacred lands**. Journal of MCU Languages and Cultures, 5(1), 1–22.
<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMLC/article/view/4734>.
- Worapongpat, N., & Akarang, N. (2023). **Personnel management according to Sappurasithamma 7 principles in a provincial industrial factory in Chonburi**. Buddhism in Mekong Region Journal, 6(2), 1–18.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bmrj/article/view/266291>.
- Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). **Transformational leadership skills for executives in the digital age: China Polytechnic College**. Journal of Education and Learning Reviews, 2(5), 27–44. <https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931>.

- Worapongpat, N., & Rungnapa, A. (2567). **การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(3), 1–17. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/article/view/2856>.
- Worapongpat, N., Dookarn, S., Boonmee, K., Thavisin, N., & Chanphong, S. (2025). **The mindfulness in the use of artificial intelligence (AI) and its impact on learning for graduate students at private universities in Thailand.** Journal of Intellect Education, 4(1), 97–109. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ/article/view/278862>.
- Worapongpat, N., Purisuttamo, P., Phrakhuudombodhivides (Narong Uttamavangso Sendaranath), Arunyakanon, P., & Dookarn, S. (2024). **Guidelines for the development of innovative Buddhist leadership in the context of sudden change at Bangkok Rajabhat University.** The Journal of International Buddhist Studies College (JIBSC), 10(3), 127–144. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/ibsc/article/view/277807>.

การประยุกต์โยนิโสมนสิการในการเสฟสื่อออนไลน์เพื่อแก้วิกฤตศรัทธาในพระพุทธศาสนา
The Application of Yoniso-Manasikara to Online Media Perception
to Address Faith Crises of Buddhism in Thailand

พระสุทธีวชิรเมธี

Phrasuddhivajiramedhi

ชญาณุช เทพเสนา

Chyanuch Thepsena

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

E-mail: thep.tune@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 5 ธันวาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 17 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 28 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

สื่อออนไลน์ในสังคมไทยร่วมสมัยได้กลายเป็นช่องทางสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันสงฆ์ เนื้อหาที่ถูกลำเลียงอย่างเร่งด่วนมักขาดข้อมูลประกอบที่ครบถ้วน และเร้าอารมณ์ผู้รับสารอย่างง่ายดาย สิ่งนี้ นำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และส่งผลกระทบในวงกว้างต่อความไว้วางใจที่สังคมมีต่อสถาบันสงฆ์ การรับรู้ที่ตั้งอยู่บนข้อมูลไม่ครบถ้วนนี้จึงมีแนวโน้มสร้างความสั่นคลอนในมิติที่ลึกกว่ากระแสสื่อสังคมออนไลน์

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา แก่สาธารณชนในการบริโภคสื่อเกี่ยวกับสถาบันสงฆ์ โดยใช้วิธีการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการกับบริบทของ สังคมดิจิทัล โดยเน้นการพิจารณาปัญหาควบคู่กับหลักการปกครองคณะสงฆ์ จากการศึกษาพบว่า การพิจารณาปัญหานี้จำเป็นต้องทำความเข้าใจโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และกระบวนการพิจารณา อธิกรณ์ตามพระธรรมวินัยควบคู่กัน ซึ่งเป็นกลไกตรวจสอบภายในที่มักไม่ปรากฏในการนำเสนอข่าวสั้น ภายใต้ บริบทดังกล่าว การประยุกต์ใช้หลักธรรม “โยนิโสมนสิการ” จึงมีความสำคัญในฐานะกรอบความคิดที่ช่วยให้ ผู้รับสารตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบด้าน ตั้งคำถามต่อความครบถ้วนของข้อเท็จจริง และพิจารณาความสัมพันธ์ ของเหตุปัจจัยอย่างเป็นระบบ

การไตร่ตรองตามหลักโยนิโสมนสิการช่วยให้ผู้รับสารชะลอการตอบสนองทางอารมณ์ แยกแยะพฤติกรรมของบุคคลออกจากบทบาทของสถาบัน และลดโอกาสของการด่วนสรุปจากข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น คือ การเพิ่มความแม่นยำในการตีความข่าวสาร การเสริมสร้างความเข้าใจที่สมดุระหว่างสังคมและสถาบันสงฆ์ และการพัฒนาภูมิคุ้มกันทางปัญญาที่เหมาะสมกับสังคมดิจิทัลร่วมสมัย ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระยะยาว

บทความนี้ได้นำเสนอข้อค้นพบใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์บริบทและปัญหาเกี่ยวกับสื่อออนไลน์และความศรัทธา 2) โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และกระบวนการพิจารณาอธิกรณ์ 3) ผลของสื่อออนไลน์ต่อการรับรู้และปฏิกิริยาของสาธารณชนที่สัมพันธ์กับความศรัทธา 4) หลักธรรมโยนิโสมนสิการในฐานะ กรอบความคิดในการพิจารณาข่าวสาร 5) การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการเพื่อสร้างความรอบคอบและสมดุลในการเสพสื่อออนไลน์และ 6) สรุปผล อภิปรายข้อค้นพบ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ รวมถึงองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษา

คำสำคัญ: โยนิโสมนสิการ, สื่อออนไลน์, วิกฤตศรัทธา, สถาบันสงฆ์, การรับรู้ข่าวสาร

ABSTRACT

Online media in contemporary Thai society had become a critical channel for disseminating information concerning the monastic institution (Sangha). The content, often presented rapidly, was typically lacking complete contextual information and was easily used to evoke emotional responses from the audience. This situation led to widespread misunderstandings and was found to impact the public trust placed in the monastic institution significantly. The widespread perception, rooted in incomplete data, was therefore prone to creating deeper societal instability than what was apparent in social media trends.

The primary objective of this article was established to propose a guideline for developing intellectual immunity (Panya) among the public when consuming media related to the monastic institution. This was achieved through an analytical and integrative approach, where Buddhist principles were blended with the context of contemporary digital society. Emphasis was placed on the consideration of issues alongside the principles of Sangha governance. Addressing this issue was deemed necessary by understanding both the administrative structure of the Sangha and the internal process for investigating ecclesiastical offenses (Athikorn) according to the Vinaya (Buddhist discipline). These internal mechanisms were often not presented in brief news reports. Within this context, the application of the Buddhist principle "Yoniso Manasikara" (Systematic Attention) was highlighted as a crucial framework to help recipients systematically examine information, question the completeness of facts, and consider the relationship between causes and conditions.

Reflection based on Yoniso Manasikara was shown to help recipients delay emotional reactions, differentiate individual behavior from the institutional role, and reduce the likelihood of premature conclusions being drawn from insufficient data. The expected outcomes were identified as increased accuracy in news interpretation, the reinforcement of balanced understanding between society and the monastic institution, and the development of an intellectual immunity suitable for the contemporary digital society. These results were considered an essential foundation for the long-term stability of Buddhism.

Keywords: Yoniso-manasikara, Online Media, Faith Crisis, Sangha Institution, Information Perception

1. บทนำ

การเคลื่อนที่ของข้อมูลข่าวสารบนสื่อออนไลน์ในสังคมไทยร่วมสมัยได้เปลี่ยนรูปแบบการรับรู้ของผู้คนอย่างลึกซึ้ง การแพร่กระจายของเนื้อหาด้วยความรวดเร็วและปริมาณมหาศาล รวมถึงการคัดเลือกข้อมูลตามระบบอัลกอริทึม (algorithmic selection system) ทำให้ผู้รับสารจำนวนมากเผชิญความท้าทายด้านการพิจารณาความจริง เนื้อหาที่ออกแบบมาเพื่อเร้าอารมณ์ (emotional-driven content) มักถูกส่งต่ออย่างกว้างขวางก่อนผ่านการตรวจสอบ ส่งผลให้การตัดสินใจของสาธารณชนมีแนวโน้มตั้งอยู่บนความรู้สึกมากกว่า การพิจารณาเชิงเหตุผล ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สังคมไทยจำเป็นต้องมีระบบคิดที่รอบคอบสำหรับใช้กลั่นกรองข้อมูล ไม่เฉพาะเพียงเพื่อความถูกต้อง แต่เพื่อรักษาสมดุลของความเข้าใจในประเด็นละเอียดอ่อนของสาธารณะ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หนึ่งในประเด็นที่สื่อออนไลน์ให้ความสนใจและส่งผลต่อสังคมอย่างกว้างขวางคือข่าวที่เกี่ยวกับพระสงฆ์หรือสถาบันสงฆ์ เนื่องจากประเด็นนี้มีความเชื่อมโยงกับศรัทธา ความรู้สึก และความเชื่อทางศาสนา ข่าวที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์มักถูกเผยแพร่ด้วยความเร็วสูง และบางครั้งประกอบด้วยข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือขาดบริบทที่จำเป็น เมื่อผู้รับสารพึ่งพาการตีความจากข้อมูลบางส่วน ความเข้าใจคลาดเคลื่อนจึงเกิดขึ้นได้ง่ายและกลายเป็นฐานของการด่วนสรุป ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศของความไม่ไว้วางใจ และความคลางแคลงใจต่อสถาบันสงฆ์โดยรวม สภาพการณ์เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “ความวุ่นวายด้านสารสนเทศ” (information disorder) ซึ่งชี้ว่าสื่อที่ไม่ผ่านการตรวจสอบสามารถสร้างความเสียหายต่อสถาบันสังคมได้อย่างรวดเร็ว (Wardle & Derakhshan, 2017)

ภาวะที่เรียกว่า “วิกฤตศรัทธาในพระพุทธศาสนา” มิได้เกิดจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น แต่เกิดจากการผสกันของหลายปัจจัย ทั้งลักษณะของสื่อออนไลน์ที่เน้นความรวดเร็ว การตีความแบบเหมารวม และความโน้มเอียงทางอารมณ์ของผู้รับสาร ประกอบกับความเข้าใจที่ไม่สมบูรณ์เกี่ยวกับโครงสร้างและหน้าที่ของคณะสงฆ์ไทย เช่น ระบบการบริหารงานสงฆ์ การตรวจสอบอธิกรณ์ และกระบวนการพิจารณาตามพระธรรมวินัย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) เมื่อข้อมูลที่ปรากฏในสื่อขาดความรอบด้าน ความ

เชื่อมั่นของประชาชนจึงมีแนวโน้มอ่อนไหวต่อข่าวลือและความเข้าใจผิด ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทของสถาบันสงฆ์ ทั้งด้านสังคม การศึกษา และการสวดส้องทางศีลธรรม

ผลกระทบของวิกฤตศรัทธายังปรากฏชัดในระดับสังคม โดยประชาชนบางส่วนอาจลดทอนความไว้วางใจในการประกอบศาสนกิจ ลดการเข้าวัดหรือร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่ทำโดยพระสงฆ์ อีกทั้งยังอาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับวัดลดลง ซึ่งขัดกับโครงสร้างทางวัฒนธรรมของสังคมไทยที่มีสถาบันสงฆ์เป็นศูนย์กลางทางจิตวิญญาณ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) ในระดับภาพรวม การลดลงของศรัทธาอาจทำให้บทบาทของพระพุทธศาสนาในการเป็นกรอบคุณค่าทางสังคมถูกท้าทายมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่สังคมเผชิญความเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนมากขึ้น

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ “โยนิโสมนสิการ” ซึ่งหมายถึงการพิจารณาอย่างถูกวิธี มีระบบ และตั้งอยู่บนเหตุผล (systematic and reasoned reflection) จึงกลายเป็นหลักธรรมสำคัญที่ช่วยให้ผู้รับสารมีทักษะในการตรวจสอบข้อมูล และเข้าใจปรากฏการณ์ออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณ หลักโยนิโสมนสิการช่วยให้ผู้รับสารตั้งคำถามต่อแหล่งที่มา ตรวจสอบความเชื่อมโยงของข้อมูล พิจารณาหลายด้านก่อนตัดสินใจ และมองเห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับหลักการของสถาบันโดยรวม แนวคิดนี้สอดคล้องกับกรอบการไตร่ตรองที่ส่งเสริมให้ประชาชนใช้เหตุผลและสติในการรับข้อมูลซึ่งเป็นความจำเป็นของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน (Kabat-Zinn, 2013)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการในการเสพสื่อออนไลน์ จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจวิธีคลี่คลายวิกฤตศรัทธาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยร่วมสมัย การพิจารณาข่าวสารด้วยหลักธรรมที่เน้นเหตุผล การตรวจสอบ และความรอบคอบ จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจที่เที่ยงตรง ลดความเข้าใจผิดและการเหมารวม ตลอดจนสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา ซึ่งเป็นรากฐานของการรักษาความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระยะยาว

บทความนี้ได้นำเสนอข้อค้นพบใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์บริบทและปัญหาเกี่ยวกับสื่อออนไลน์และความศรัทธา 2) โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และกระบวนการพิจารณาอธิกรณ์ 3) ผลของสื่อออนไลน์ต่อการรับรู้และปฏิกิริยาของสาธุชนที่สัมพันธ์กับความศรัทธา 4) หลักธรรมโยนิโสมนสิการในฐานะกรอบความคิดในการพิจารณาข่าวสาร 5) การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการเพื่อสร้างความรอบคอบและสมดุลในการเสพสื่อออนไลน์ และ 6) สรุปผล อภิปรายข้อค้นพบ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ รวมถึงองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษา

2. โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และกลไกการพิจารณาอธิกรณ์

โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทยเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นตามหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเป็นระเบียบและสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยที่สืบทอดมาแต่โบราณ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) ระบบลำดับชั้นที่ครอบคลุมตั้งแต่มหาเถรสมาคมจนถึงระดับวัด ช่วยให้การบริหารจัดการปัญหาภายในคณะสงฆ์เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ และตั้งอยู่บนการพิจารณาเชิงเหตุผลมากกว่าความเห็นส่วนบุคคล ทั้งยังสะท้อนหลักการ

“สังฆสภา” ซึ่งเน้นการไตร่ตรองร่วมกันของหมู่สงฆ์ตามหลักพระวินัย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) โครงสร้างเช่นนี้มีส่วนช่วยให้สังคมตระหนักว่าการพิจารณาเหตุการณ์ในคณะสงฆ์มีแบบแผนรองรับ ไม่ได้ปล่อยให้เกิดขึ้นโดยไร้การกำกับตรวจสอบ

2.1 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์

การปกครองคณะสงฆ์ไทยมีลำดับชั้นตั้งแต่ระดับสูงสุด คือ มหาเถรสมาคม ลงมาถึงระดับจังหวัด อำเภอ และวัด โดยทุกระดับมีหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะด้าน เช่น

- การรักษาพระธรรมวินัย
- การบริหารกิจการคณะสงฆ์
- การสอบสวนอภิรณ
- การให้คำวินิจฉัยปัญหาทางศาสนา

โครงสร้างนี้สะท้อนหลักการบริหารตามพระวินัยเดิมในพระไตรปิฎก ที่เน้น “ความเป็นสังฆสภา” คือ การไตร่ตรองร่วมกันโดยหมู่สงฆ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) ซึ่งช่วยลดอคติส่วนตัวของบุคคล และทำให้การตัดสินใจเป็นไปด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และตั้งอยู่บนหลักธรรมวินัย

นอกจากนี้ คณะสงฆ์ยังมีหน่วยงานฝ่ายบ้านเมืองทำหน้าที่สนับสนุน คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งกำกับดูแลด้านธุรการและประสานงานกับองค์กรสงฆ์ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างเป็นระบบ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) การเข้าใจโครงสร้างนี้ช่วยให้ผู้เฝ้าระวังมองเห็นความเป็นระบบในการจัดการเรื่องทางสงฆ์ ไม่ใช่เป็นการปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นโดยไร้การกำกับอย่างที่มีคนเฝ้าระวังในโลกออนไลน์

2.2 กลไกการพิจารณาอภิรณ

“อภิรณ” หมายถึง เรื่องร้องทุกข์ ข้อขัดข้อง หรือปัญหาที่ต้องได้รับการพิจารณาตามพระวินัย การพิจารณาอภิรณในคณะสงฆ์มีรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างละเอียดในพระวินัย เช่น การสวดญัตติ การทำสังฆกรรม การสอบสวน และการวินิจฉัยตามหลักเหตุและผล โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาความบริสุทธิ์แห่งพระธรรมวินัยและความสงบเรียบร้อยของสงฆ์ ไม่ใช่เพื่อเอาผิดหรือประณามบุคคลใด (พระธรรมปิฎก, 2559)

การพิจารณาอภิรณแบ่งออกเป็นหลายลักษณะ เช่น

- อภิรณว่าด้วยความผิด (อาบัติ)
- อภิรณว่าด้วยข้อขัดข้อง
- อภิรณว่าด้วยการกล่าวหา
- อภิรณว่าด้วยข้อสงสัย

การดำเนินการแต่ละประเภทต้องผ่านขั้นตอนเฉพาะ เพื่อให้การวินิจฉัยเป็นไปโดยธรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

ในระดับปฏิบัติ ปัญหาที่เกิดขึ้นในวัดจะถูกพิจารณาในระดับเจ้าคณะปกครองก่อน หากจำเป็นจึงส่งต่อไปยังระดับสูงขึ้น กระบวนการนี้ช่วยให้เกิดการตรวจสอบหลายชั้น ลดการด่วนสรุป และทำให้คำวินิจฉัยมีความหนักแน่นมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมว่าด้วยการพิจารณาอย่างรอบด้าน หรือ โยนิโสมนสิการ (wise reflection)

2.3 ความสำคัญของการเข้าใจระบบการพิจารณาอิกรณ

ในบริบทสื่อออนไลน์ ข่าวเกี่ยวกับคณะสงฆ์มักถูกแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว บางครั้งผู้เสพสื่ออาจยังไม่ทันรับรู้เหตุการณ์นั้นอยู่ระหว่างการตรวจสอบขององค์กรสงฆ์แล้ว หรือเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาตามกระบวนการที่กำหนดไว้ การทำความเข้าใจโครงสร้างเหล่านี้ช่วยให้การพิจารณาข่าวมีน้ำหนักและสมดุลมากขึ้น

ในทางจิตวิทยาการรับรู้ ข่าวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือศรัทธามักกระตุ้นอารมณ์ก่อนเหตุผล ทำให้ผู้รับสารมีแนวโน้มตีความตามความรู้สึกมากกว่าตรวจสอบข้อมูล (Kabat-Zinn, 2013) การตระหนักถึงระบบการพิจารณาอิกรณจึงช่วยชะลอ “ปฏิกิริยาด่วนสรุป” และเปิดโอกาสให้ปัญญาทำงานอย่างเป็นขั้นตอนตามหลักโยนิโสมนสิการ

ยิ่งไปกว่านั้น การทำความเข้าใจโครงสร้างและขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้ผู้อ่านเห็นว่าการแก้ไขปัญหาทางสงฆ์ไม่ใช่เรื่องไร้ทิศทาง แต่มีระบบกำกับดูแลที่ตรวจสอบได้ ทั้งยังสะท้อนหลัก “การกลั่นกรอง” (filtering) ที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคสื่อออนไลน์ ซึ่งข้อมูลทุกชิ้นต้องผ่านการประเมินแหล่งที่มา ความน่าเชื่อถือ และการเชื่อมโยงเหตุผล (Wardle & Derakhshan, 2017)

นอกจากนี้ การดำเนินงานของคณะสงฆ์ยังได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่ด้านธุรการ การประสานงาน และการกำกับดูแลตามกฎหมาย เพื่อให้กิจการคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีเอกภาพและมีความสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) ความเข้าใจในโครงสร้างนี้ช่วยให้ผู้รับสารมองเห็นว่า การจัดการปัญหาภายในคณะสงฆ์ได้ดำเนินไปภายใต้กระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน มิใช่สถานการณ์ที่ปล่อยให้เป็นไปตามความเข้าใจที่ปรากฏในสื่อออนไลน์เพียงผิวเผิน

การพิจารณาข่าวสารเกี่ยวกับคณะสงฆ์อย่างมีเหตุผล จำเป็นต้องตั้งอยู่บนความเข้าใจโครงสร้างการปกครองและกระบวนการพิจารณาอิกรณ ซึ่งเป็นระบบที่อาศัยทั้งหลักพระธรรมวินัยและกฎหมาย เพื่อกำกับดูแลกิจการคณะสงฆ์อย่างเป็นลำดับขั้น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) การรับรู้ถึงกระบวนการตรวจสอบหลายชั้น ทำให้ผู้รับสารมีท่าทีที่สุ่ม รอบคอบ และหลีกเลี่ยงการด่วนสรุปจากข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วน ซึ่งมักเกิดขึ้นในสื่อออนไลน์อันเป็นพื้นที่ที่ข้อมูลไหลเวียนรวดเร็วและเร้าความรู้สึกได้ง่าย (Wardle & Derakhshan, 2017) เมื่อผู้รับสารชะลอการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้การไตร่ตรองเชิงเหตุผลทำงานตามหลักโยนิโสมนสิการ ก็จะเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและเที่ยงตรงขึ้น ทั้งต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าและต่อบทบาทของสถาบันสงฆ์ในสังคมไทยโดยรวม

3. ผลของสื่อออนไลน์ต่อการรับรู้และปฏิกิริยาของสาธารณชนที่สัมพันธ์กับความศรัทธา

การเติบโตของสื่อออนไลน์ในสังคมไทยได้เปลี่ยนโฉมกระบวนการรับรู้ข่าวสารของประชาชนอย่างมหาศาล ข้อมูลข่าวสารที่เคลื่อนที่ด้วยความเร็วสูงบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ ไม่เพียงส่งผลต่อวิธีที่ผู้คนรับรู้เหตุการณ์ แต่ยังส่งผลต่อวิธีที่สังคมสร้างการตีความ ความเห็น และการตัดสินใจต่อสถาบันต่าง ๆ โดยเฉพาะสถาบันสงฆ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับศรัทธา ความรู้สึก และระบบค่านิยมทางศาสนา การทำความเข้าใจผลของสื่อออนไลน์ต่อความศรัทธาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการคลี่คลายปัญหาที่สังคมไทยพบอยู่ในปัจจุบัน

3.1 กลไกการไหลเวียนของข้อมูลและผลต่อการรับรู้

สื่อออนไลน์เป็นพื้นที่ที่ข้อมูลถูกเผยแพร่ด้วยความรวดเร็วและมีปริมาณมากกว่าสื่อแบบดั้งเดิมหลายเท่า การจัดเรียงเนื้อหาโดยระบบอัลกอริทึม (algorithmic curation system) ทำให้ผู้รับสารมีแนวโน้มเห็นเฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความสนใจหรืออารมณ์ในขณะนั้น ส่งผลให้เกิดสภาพ “การรับรู้เฉพาะส่วน” ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริงทั้งหมด เนื้อหาที่เร้าอารมณ์ (emotion-driven content) มักถูกกระจายกว้างกว่าข่าวที่มีความเป็นกลาง เนื่องจากเนื้อหาประเภทนี้มีแนวโน้มกระตุ้นการตอบสนอง เช่น ความโกรธ ความสงสัย หรือความรู้สึกไม่ยุติธรรม (Wardle & Derakhshan, 2017)

ภายใต้กลไกดังกล่าว การรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์จึงมักเกิดในลักษณะที่ขาดบริบท ตัวอย่างเช่น ข่าวเหตุการณ์ในวัดหนึ่งมักถูกนำเสนอด้วยรูปแบบที่เน้นอารมณ์ มากกว่าการอธิบายกระบวนการตรวจสอบหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับพระธรรมวินัย หรือระบบบริหารงานสงฆ์ เมื่อผู้รับสารพบข้อมูลเพียงบางส่วน การตีความจึงมีแนวโน้มถูกกำหนดจากความรู้สึกทันทีมากกว่าการไตร่ตรองอย่างรอบด้าน เห็นได้จากปรากฏการณ์การแชร์ข้อมูลโดยปราศจากการตรวจสอบที่เป็นข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของ “ความไร้ระเบียบด้านสารสนเทศ” (information disorder)

3.2 ความโน้มเอียงทางอารมณ์และการตีความแบบด่วนสรุป

งานวิจัยด้านจิตวิทยาการรับรู้ระบุว่า มนุษย์มีแนวโน้มตอบสนองต่อข้อมูลที่กระทบอารมณ์ได้รวดเร็วกว่าข้อมูลที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ (Kabat-Zinn, 2013) ในสื่อออนไลน์ ปรากฏการณ์นี้ยิ่งทวีความชัดเจนเนื่องจากเนื้อหาหลายประเภทถูกออกแบบให้กระตุ้นอารมณ์ เพื่อนำไปสู่การแชร์หรือแสดงความคิดเห็นทันที เมื่อผู้รับสารตอบสนองในลักษณะนี้ การวิเคราะห์เหตุผลมักถอยห่างออกไป ส่งผลให้เกิดการด่วนสรุป อคติ หรือการเหมารวม

ในกรณีข่าวพระสงฆ์ ความรู้สึกเกี่ยวกับศาสนาเป็นพื้นฐานที่อ่อนไหว เพราะบาง ละเอียดอ่อน และง่ายต่อการถูกชักจูง การรับข้อมูลที่เร้าอารมณ์เพียงเล็กน้อย อาจทำให้เกิดการตอบสนองที่รุนแรง เช่น ความผิดหวัง ความโกรธ หรือความรู้สึกว่าพระพุทธศาสนากำลังเสื่อมโทรม ความรู้สึกเหล่านี้เมื่อไม่ได้รับการกลั่นกรองอย่างมีระบบจึงมีแนวโน้มส่งผลให้เกิดการเหมารวมสถาบันสงฆ์จากพฤติกรรมของบุคคลบางราย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในพื้นที่สื่อสังคมออนไลน์

3.3 การเหมารวมสถาบันสงฆ์และความสั่นคลอนแห่งศรัทธา

ความเข้าใจคลาดเคลื่อนที่เกิดจากสื่อออนไลน์ส่งผลโดยตรงต่อความศรัทธาของสาธารณชน โดยเฉพาะเมื่อผู้รับสารไม่แยก “พฤติกรรมของบุคคล” ออกจาก “บทบาทของสถาบันสงฆ์” ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ศรัทธาสั่นคลอนในวงกว้าง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564)

ในทางสังคมวิทยา การเหมารวม (generalization) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับศาสนา มักเกิดขึ้นง่าย เนื่องจากศรัทธาเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน เมื่อเหตุการณ์หนึ่งถูกขยายความในสื่อออนไลน์ ผู้รับสารบางส่วนอาจมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นสะท้อนปัญหาของสถาบันโดยรวม แม้ในความเป็นจริงระบบการปกครองคณะสงฆ์จะมีการตรวจสอบหลายชั้นตามพระธรรมวินัยและกฎหมายก็ตาม การไม่เข้าใจระบบนี้จึงทำให้การตีความข่าวมีแนวโน้มเอนเอียงสู่การวิพากษ์สถาบันแทนที่จะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาในระดับบุคคล

ผลที่เกิดขึ้นคือ ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อพระสงฆ์อาจลดลง การประกอบศาสนกิจอาจลดจำนวนลง และความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนอาจอ่อนแรงลง ซึ่งล้วนเป็นผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับ “วิกฤตศรัทธา” ที่สังคมไทยต้องเผชิญในยุคออนไลน์

3.4 ความรู้ไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับโครงสร้างคณะสงฆ์เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา

คณะสงฆ์มีระบบบริหารจัดการและกระบวนการพิจารณาอธิกรณ์ที่ชัดเจน แต่ผู้รับสารในสื่อออนไลน์จำนวนมากไม่ทราบข้อมูลนี้ หรือไม่เคยเข้าถึงกระบวนการดังกล่าว การขาดความรู้พื้นฐานทำให้ข่าวที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ถูกตีความโดยไม่สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงในพระวินัยหรือระบบการตรวจสอบ ผลลัพธ์คือความไม่เข้าใจและการด่วนสรุปที่รุนแรงขึ้น

เมื่อสังคมไม่ได้ตระหนักว่าคณะสงฆ์มีระบบตรวจสอบหลายชั้น เช่น การสอบสวนในระดับวัด เจ้าคณะปกครอง และมหาเถรสมาคม การตั้งคำถามต่อข่าวพระสงฆ์จึงมักเกิดจากกรอบคิดที่ไม่ครบถ้วน และทำให้ปฏิกิริยาของสาธารณชนมีความไวต่ออารมณ์มากกว่าการพิจารณาเชิงเหตุผล

3.5 ความจำเป็นของกรอบคิดแบบไตร่ตรองเป็นระบบ

ผลรวมของปรากฏการณ์ทั้งหมด คือ ความรวดเร็วของข้อมูล ความไม่ครบถ้วนของบริบท ความโน้มเอียงทางอารมณ์ และการไม่เข้าใจโครงสร้างคณะสงฆ์ ทำให้สังคมไทยจำเป็นต้องมีกลไกทางปัญญาที่ช่วยให้ผู้คนสามารถรับสื่ออย่างมีสติและมีเหตุผล การไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ (systematic reflection) จึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยป้องกันการสั่นคลอนของศรัทธาและลดความเข้าใจคลาดเคลื่อนที่เกิดจากสื่อออนไลน์

แนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับหลักธรรมที่เน้นการใช้ปัญญาเป็นเครื่องนำทาง โดยเฉพาะหลัก “โยนิโสมนสิการ” นั่นคือ “การพิจารณาอย่างถูกวิธี มีระบบ และตั้งอยู่บนเหตุผล คือรากฐานของการเห็นความจริงตามสภาพ” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

4. หลักโยนิโสมนสิการ: รากฐานของปัญญา

โยนิโสมนสิการเป็นหลักธรรมสำคัญที่พระพุทธศาสนากล่าวถึงในฐานะ “รากฐานของปัญญา” เพราะเป็นกระบวนการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้ผู้พิจารณาเห็นเหตุ ปัจจัย ความสัมพันธ์ และผลที่จะตามมาอย่างรอบด้าน การใช้โยนิโสมนสิการจึงไม่ได้จำกัดเฉพาะบริบทการปฏิบัติธรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถ

นำไปประยุกต์ใช้กับทุกเรื่องราวในชีวิต รวมถึงการรับรู้ข่าวสารในสื่อออนไลน์ซึ่งมีความซับซ้อนและมีผลกระทบต่อสังคมอย่างมากในยุคปัจจุบัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

4.1 ความหมายและสาระสำคัญของโยนิโสมนสิการ

คำว่า “โยนิโสมนสิการ” แปลว่า “การใส่ใจโดยแยบคาย” หรือ “การพิจารณาอย่างถูกวิธี” ซึ่งเป็นการใช้สติและปัญญาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป และไม่รับข้อมูลเพียงด้านเดียว หลักการนี้เน้นการมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ไม่ใช่ตามความรู้สึกหรืออคติส่วนตัว (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2559)

พระพุทธศาสนาอธิบายว่า โยนิโสมนสิการเป็นเครื่องมือช่วยให้จิต “รู้เท่าทัน” ข้อมูลที่ผ่านเข้ามา กลั่นกรองอย่างเป็นระบบ และพิจารณาว่าสิ่งใดควรรับ สิ่งใดควรวาง สิ่งใดควรตรวจสอบก่อนเชื่อ เป็นกระบวนการที่ทำให้สติและปัญญาทำงานร่วมกันอย่างสมดุล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

4.2 โยนิโสมนสิการในฐานะรากฐานของปัญญา

ปัญญาในพระพุทธศาสนาไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการฟังหรือการอ่าน แต่เกิดจากการพิจารณาเชื่อมโยงเหตุและผลอย่างเป็นลำดับ หลักโยนิโสมนสิการจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้ปัญญาเกิดขึ้นและเติบโต เพราะช่วยเปิดมุมมองให้เห็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังสิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียด

ในบริบทของสื่อออนไลน์ หลักนี้จึงช่วยชะลอ “ปฏิกิริยาเร่งด่วน” ที่อาจเกิดขึ้นเมื่อพบข่าวที่มีความอ่อนไหวต่อความเชื่อหรือศรัทธา ทำให้ผู้เสพข่าวสามารถรอ ให้ข้อมูลครบถ้วนก่อนพิจารณา ลดแนวโน้มการสรุปจากข้อมูลไม่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสังคม

นอกจากนี้ แนวคิดด้านจิตวิทยาปัจจุบันยืนยันว่า การมีสติและการพิจารณาอย่างมีแบบแผนช่วยลดอคติทางความคิด และทำให้การรับรู้ข่าวสารมีคุณภาพมากขึ้น (Kabat-Zinn, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการอย่างแท้จริง

4.3 องค์ประกอบของโยนิโสมนสิการที่สามารถประยุกต์ใช้ในการเสพสื่อ

การประยุกต์โยนิโสมนสิการกับการเสพข่าวออนไลน์สามารถแบ่งออกเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

(1) การพิจารณาเหตุ-ปัจจัย (มูลเหตุ-ผลลัพธ์)

สิ่งใดสิ่งหนึ่งมิได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว แต่เกิดจากเหตุปัจจัยหลายด้าน การพิจารณาเหตุการณ์ทางสื่อออนไลน์ด้วยหลักนี้ทำให้ผู้เสพข่าวเห็นภาพรวม ไม่ด่วนสรุปจากข้อมูลสั้น ๆ หรือข่าวบางส่วน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

(2) การพิจารณาคุณ-โทษ (ประโยชน์-ผลกระทบ)

ก่อนการเผยแพร่หรือแสดงความคิดเห็นในสื่อออนไลน์ การไตร่ตรองว่าพฤติกรรมของตนส่งผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคม เป็นส่วนหนึ่งของโยนิโสมนสิการ ซึ่งส่งผลต่อการลดกระแสความขัดแย้งทางความคิดในสังคม (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2559)

(3) การตรวจสอบแหล่งที่มา (ความน่าเชื่อถือของข้อมูล)

ข้อมูลออนไลน์จำนวนมากมีทั้งข่าวจริง ข่าวลวง และข้อมูลบิดเบือน หากขาดการตรวจสอบแหล่งที่มา ย่อมทำให้การพิจารณาข่าวผิดพลาดได้ง่าย นักวิจัยด้านสื่อศึกษาเสนอว่าการพิจารณาแหล่งที่มาเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในการรับมือ “ข้อมูลผิดเพี้ยน” (information disorder) (Wardle & Derakhshan, 2017)

(4) การพิจารณาผลกระทบต่อส่วนรวม

การพิจารณาว่าการแชร์ความคิดเห็นจะส่งผลกระทบต่อสังคม ศาสนา หรือบุคคลอื่นอย่างไร เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิด “คุณธรรมสาธารณะ” ซึ่งมีรากฐานอยู่ในหลักโยนิโสมนสิการเช่นกัน

4.4 โยนิโสมนสิการกับการลดอคติทางความคิด

อคติ เช่น การเหมารวม การตัดสินอย่างรวดเร็ว หรือความเอนเอียงตามอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข่าวสารออนไลน์ ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด การพิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการ ช่วยลดอคติเหล่านี้ เพราะทำให้ผู้รับข่าว “หยุดคิดก่อนตอบสนอง” และตั้งคำถามกับข้อมูลที่ปรากฏ เช่น

- ข้อมูลนี้ครบถ้วนหรือยัง?
- มีมุมมองอื่นที่ควรพิจารณาหรือไม่?
- ข้อเท็จจริงอยู่ตรงไหน?
- การแชร์ออกไปจะเกิดผลดีหรือผลเสีย?

หลักโยนิโสมนสิการจึงเป็นเกราะป้องกันทางปัญญาที่ช่วยให้ผู้เสพข่าวไม่ถูกกระแสความรู้สึกนำทางจนเกิดการตัดสินใจโดยขาดเหตุผลรองรับ (Kabat-Zinn, 2013)

โยนิโสมนสิการเป็นรากฐานของปัญญาที่ช่วยให้การรับรู้ข้อมูลในสื่อออนไลน์มีความรอบคอบ ลึกซึ้ง และสอดคล้องกับหลักเหตุผล หลักธรรมนี้ช่วยให้ผู้เสพข่าวพิจารณาเหตุ-ปัจจัย ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และผลกระทบต่อส่วนรวม ก่อนที่จะตัดสินใจเชื่อหรือเผยแพร่ เมื่อผู้อ่านนำหลักนี้ไปใช้ ไม่ว่าจะดำรงบทบาทเป็นผู้ผลิตข่าวสารหรือพุทธศาสนิกชนทั่วไป ย่อมส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม และลดความสับสนหรือความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นในยุคของข้อมูลข่าวสารเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว

5. การประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการในการเสพสื่อออนไลน์

การเสพสื่อออนไลน์ในสังคมร่วมสมัยต้องอาศัยทักษะทางปัญญาที่ละเอียดรอบคอบ เนื่องจากข่าวสารจำนวนมากมีทั้งข้อมูลจริง ความเห็นส่วนบุคคล และการตีความผสมผสานกัน แม้ผู้สื่อสารส่วนใหญ่มีเจตนาดีต่อการนำเสนอข้อมูล แต่ลักษณะเฉพาะของสื่อออนไลน์ทำให้ข่าวเคลื่อนไหวรวดเร็ว จนผู้รับสารอาจตัดสินใจหรือแชร์ข้อมูลก่อนพิจารณาอย่างลึกซึ้ง หลักโยนิโสมนสิการจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การรับรู้ข่าวเป็นไปด้วยความสงบ สุขุม และตั้งอยู่บนเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

5.1 การตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล (Source Evaluation)

แหล่งข่าวในสื่อออนไลน์มีความหลากหลาย เช่น เพจข่าว เว็บไซต์เฉพาะกลุ่ม คลิปวิดีโอ หรือข้อความที่ถูกส่งต่อจากหลายมือ ความหลากหลายนี้ทำให้ผู้อ่านจำเป็นต้องตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลก่อนให้คุณค่าหรือเผยแพร่ต่อ การตรวจสอบนี้ไม่ใช่เพื่อปฏิเสธข่าว หากเพื่อให้ปัญญามีเวลาทำงาน โดยตั้งคำถามว่า

- ข่าวนั้นมาจากแหล่งใด?
- เป็นองค์กรที่มีการตรวจสอบข้อมูลหรือไม่?
- มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลชัดเจนหรือไม่?

งานวิจัยด้าน “ข้อมูลผิดเพี้ยน” (information disorder) ชี้ชัดว่า การตรวจสอบแหล่งที่มาคือด่านแรกที่สุดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสื่อออนไลน์ (Wardle & Derakhshan, 2017) และสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการที่เน้นการพิจารณาอย่างเป็นระบบ ไม่เชื่อตามปรากฏการณ์เบื้องต้น

5.2 การแยกข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น (Fact–Opinion Distinction)

ในข่าวออนไลน์ ข้อเท็จจริงมักปะปนกับความคิดเห็นหรือการตีความของผู้สื่อสาร ยิ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ความรู้สึกศรัทธาหรือความห่วงใยยิ่งทำให้ผู้คนรับข้อมูลทางอารมณ์มากกว่าเหตุผล หลักโยนิโสมนสิการช่วยให้ผู้เสพข่าวแยกสองมิตินี้ออกจากกัน โดยถามตนเองว่า

- ข้อมูลที่อ่านเป็น “เหตุการณ์จริง” หรือ “ความเห็นจากผู้เล่าเรื่อง”?
- มีข้อมูลรองรับหรือเป็นเพียงการคาดเดา?
- มีข้อเท็จจริงส่วนใดที่ยังไม่ครบถ้วน?

การแบ่งแยกเช่นนี้ทำให้การรับรู้ข่าวมีความสุขุมและมีน้ำหนักมากขึ้น ลดโอกาสการสร้างความเข้าใจผิดหรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นโดยไม่ตั้งใจ (Kabat-Zinn, 2013)

5.3 การพิจารณาคุณ–โทษของการแชร์ข่าว (Benefit–Harm Reflection)

โยนิโสมนสิการเน้นให้พิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือการเผยแพร่ข้อมูล การแชร์ข่าวออนไลน์แม้เป็นการกระทำเล็กน้อย แต่ผลลัพธ์อาจขยายวงกว้างกว่าที่คาดคิด หากผู้เสพข่าวพิจารณาคุณ–โทษก่อนแชร์ จะช่วยลดการแพร่กระจายของข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์หรือข้อมูลที่อาจสร้างผลกระทบต่อความสงบของสังคม

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2559) อธิบายว่าการพิจารณาคุณหรือโทษเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้ปัญญาอย่างแยบคาย ซึ่งช่วยสร้างความรอบคอบในทุกการตัดสินใจ ในบริบทออนไลน์ แนวคิดนี้สอดคล้องกับการสื่อสารเชิงรับผิดชอบที่เน้นความระมัดระวังก่อนการเผยแพร่ข่าว

5.4 การมองผลกระทบต่อส่วนรวมและสถาบัน (Social Impact Perspective)

การพิจารณาว่าการแชร์ข่าวจะส่งผลกระทบต่อบุคคล กลุ่ม หรือสถาบันอย่างไร เป็นอีกประเด็นที่สอดคล้องกับโยนิโสมนสิการ เพราะเป็นการพิจารณาที่เชื่อมโยงเหตุและผลในระดับสังคม การตัดสินใจใด ๆ ในโลกออนไลน์อาจไม่ได้สะท้อนผลเพียงในระดับส่วนตัว แต่ยังอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อ ศรัทธา หรือความเข้าใจของสังคมวงกว้าง

สถาบันสงฆ์มีระบบดูแลตนเองตามหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) ความเข้าใจในระบบนี้ ช่วยให้ผู้เสพข่าวตระหนักว่า การพิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ มีช่องทางตรวจสอบอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องสรุปข่าวก่อนข้อมูลจะครบถ้วน

หลักโยนิโสมนสิการในมิตินี้ จึงช่วยให้ผู้เสพข้อมูล ตระหนักถึงความเชื่อมโยงของการแชร์ข่าวกับ ปฏิกริยาในวงสังคม ซึ่งส่งผลให้การสื่อสารออนไลน์เป็นไปอย่างสุขุมและมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

5.5 การรอข้อมูลที่ครบถ้วนก่อนตัดสินใจ (Cognitive Pause)

ข่าวที่เกี่ยวข้องกับศาสนา โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่กระทบศรัทธา มักทำให้เกิด “ปฏิกริยาเร็ว” ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจโดยขาดความรอบคอบ หลักโยนิโสมนสิการมีแนวคิดสำคัญ คือ “การชะลอความคิด” เพื่อให้ปัญญามีพื้นที่พิจารณาอย่างเป็นลำดับขั้นก่อนสรุปผลใด ๆ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2559)

ในด้านจิตวิทยา การเว้นช่วงก่อนตอบสนองเรียกว่า mindful pause ซึ่งช่วยลดอคติทางความคิดและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ (Kabat-Zinn, 2013) การประยุกต์แนวคิดนี้ในสื่อออนไลน์จึงช่วยให้ผู้อ่านไม่ตอบสนองต่อข่าวด้วยความเร่งด่วน แต่ใช้เหตุผลอย่างรอบคอบก่อนแสดงความเห็นหรือแชร์ข้อมูล

5.6 การเสริมสร้างความสงบภายในขณะเสพข่าว (Inner Calmness)

การเสพข่าวที่อ่อนไหวทางศาสนาอาจกระทบต่ออารมณ์ได้ง่าย การใช้โยนิโสมนสิการจึงไม่เพียงเกี่ยวข้องกับกระบวนการคิด แต่ยังรวมถึงการรักษาความสงบภายใน เพื่อให้การพิจารณาข่าวเป็นไปด้วยสติและดุลยภาพ หลักธรรมกล่าวว่าความสงบของจิตเป็นพื้นฐานของการใช้ปัญญาอย่างแท้จริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

ผู้เสพสื่อที่สามารถรักษาความสงบภายในจึงมีแนวโน้มพิจารณาข่าวได้เที่ยงตรงกว่า ไม่ถูกชักนำด้วยอารมณ์หรือแรงกระตุ้นชั่วครว สอดคล้องกับคำอธิบายในวรรณกรรมด้านสติและปัญญาในโลกตะวันตกที่กล่าวว่า การรับรู้ที่เกิดจากจิตที่มั่นคงจะเป็นการรับรู้ที่มีคุณภาพสูงกว่า (Kabat-Zinn, 2013)

การประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการในการเสพสื่อออนไลน์เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความละเอียดรอบคอบและความเที่ยงตรงในระดับปัจเจกบุคคล และส่งผลดีต่อสังคมในภาพรวม ทั้งในด้านการลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน การลดอคติ การเสริมสร้างความสงบในกระบวนการรับข่าว และการสนับสนุนการสื่อสารด้วยความรับผิดชอบ โดยไม่ว่าผู้อ่านจะเป็นผู้ผลิตข่าวสาร ผู้สื่อสาร หรือพุทธศาสนิกชนทั่วไป ล้วนสามารถใช้โยนิโสมนสิการเป็นเครื่องกำกับการพิจารณาได้อย่างเหมาะสม

6. บทสรุป ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และองค์ความรู้ใหม่

6.1 บทสรุปผลการศึกษา

บริบทของสื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการรับรู้ของสาธารณชนในสังคมไทยร่วมสมัย โดยเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์และสถาบันสงฆ์ ซึ่งมักถูกเผยแพร่ด้วยความรวดเร็วในลักษณะที่ขาดบริบทและเร้าอารมณ์ ส่งผลให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและนำไปสู่สภาวะ “วิกฤตศรัทธา” ในระดับสังคม ภาวะดังกล่าวเป็นผลสะท้อนของกระบวนการรับรู้ข้อมูลที่ขาดการพิจารณาอย่างเป็นระบบ และตั้งอยู่บนฐานเหตุผล

ในอีกด้านหนึ่ง ความสำคัญของการเข้าใจโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทยและกระบวนการพิจารณาอธิกรณ์ตามพระธรรมวินัย ซึ่งเป็นกลไกที่ทำหน้าที่รักษาความเรียบร้อย ความบริสุทธิ์ และความเป็นธรรมภายในสถาบันสงฆ์ ความเข้าใจในระบบเหล่านี้มีส่วนช่วยลดการด่วนสรุปจากข่าวสารที่ปรากฏบนสื่อออนไลน์ และช่วยให้ผู้รับสารพิจารณาเหตุการณ์ด้วยความรอบคอบมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลของสื่อออนไลน์มีอิทธิพล ต่ออารมณ์ ความเชื่อ และการรับรู้ของสาธารณชน โดยพบว่า ความรวดเร็วของข้อมูล การคัดเลือกเนื้อหาตามระบบอัลกอริทึม และความโน้มเอียงทางอารมณ์ของผู้รับสาร ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการตีความที่เอนเอียงและการเหมารวมต่อสถาบันสงฆ์ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการสั่นคลอนแห่งศรัทธา ทั้งนี้ การตีความแบบด่วนสรุปทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อผู้รับสารไม่เข้าใจโครงสร้างการทำงานของคณะสงฆ์อย่างรอบด้าน

บนพื้นฐานดังกล่าว งานศึกษานี้จึงเสนอหลักธรรม “โยนิโสมนสิการ” ในฐานะกรอบคิดเชิงปัญญา สำหรับการไตร่ตรองข่าวสารอย่างถูกวิธี มีระบบ และตั้งอยู่บนเหตุผล หลักโยนิโสมนสิการช่วยให้ผู้รับสารตรวจสอบแหล่งข้อมูล พิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ และแยกแยะปัญหาระดับบุคคลออกจากบทบาทของสถาบันสงฆ์ โดยกระบวนการไตร่ตรองเช่นนี้ช่วยลดความเข้าใจผิด เสริมสร้างความมั่นใจของข้อมูล และป้องกันการสั่นคลอนของความศรัทธาในพระพุทธศาสนา

การรับมือกับวิกฤตศรัทธาในสังคมยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจทั้งด้านโครงสร้างคณะสงฆ์ บริบทสื่อออนไลน์ และหลักคิดทางพุทธธรรม โดยมีโยนิโสมนสิการเป็นแกนกลางของการพิจารณาอย่างเป็นระบบ การประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้สามารถสร้างสมดุลระหว่างอารมณ์และเหตุผล ช่วยให้การรับรู้ข่าวสารเกิดขึ้นบนฐานของสติและปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการรักษาความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระยะยาว

6.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ประโยชน์ต่อผู้ใช้สื่อออนไลน์

ผู้รับสารจะมีทักษะในการพิจารณาข่าวสารอย่างเป็นระบบ ไม่ด่วนสรุปตามอารมณ์ และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ดีขึ้น การพัฒนาทักษะดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับข่าวลวง ข่าวบิดเบือน และเนื้อหาที่เร้าอารมณ์บนสื่อออนไลน์

2) ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมไทย

เมื่อประชาชนมีทักษะการไตร่ตรองข่าวสารมากขึ้น ความแตกแยกหรือความขัดแย้งที่เกิดจากความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ย่อมลดลง ชุมชนสามารถสร้างความร่วมมือและฟื้นฟูความไว้วางใจร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่บรรยากาศทางสังคมที่สงบ สมดุล และมีเหตุผลมากขึ้น

3) ประโยชน์ต่อสถาบันสงฆ์

การเข้าใจโครงสร้างคณะสงฆ์และกระบวนการตรวจสอบอธิกรณ์อย่างถูกต้องช่วยลดการเหมารวมที่ส่งผลต่อความศรัทธาของประชาชน การรับรู้ที่ตั้งอยู่บนข้อมูลจริงและการพิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการช่วยฟื้นฟูความเชื่อมั่นต่อสถาบันสงฆ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาพระพุทธศาสนา

4) ประโยชน์ต่อระบบสื่อสารมวลชนและการรู้เท่าทันสื่อ

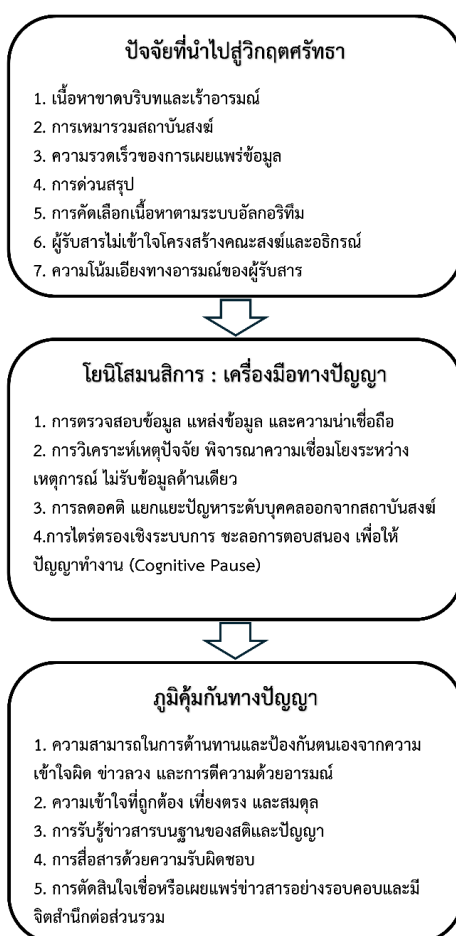
งานศึกษานี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อในบริบทไทย โดยเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับแนวคิดสมัยใหม่ด้านการรับรู้ข่าวสาร ทำให้เกิดแนวทางใหม่ในการส่งเสริมการใช้สื่ออย่างมีสติและมีความรับผิดชอบ

5) ประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและการศึกษา

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร หรือแนวทางการสอนเกี่ยวกับการรับสื่อ การไตร่ตรองเชิงเหตุผล และการประยุกต์พุทธธรรมในยุคดิจิทัล รวมถึงการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อสถาบันทางศาสนา

6.3 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

การศึกษานี้นำเสนอกรอบแนวคิดใหม่ในการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการกับการวิเคราะห์สื่อออนไลน์ ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ข่าวสารในสังคมดิจิทัล โดยใช้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาที่ไม่ครบถ้วน ความเฝ้าอารมณ์ของผู้รับสาร และการตีความที่นำไปสู่ความสับสนคลอนแคลงศรัทธา องค์ความรู้นี้ทำให้เห็นว่า การใช้โยนิโสมนสิการสามารถพัฒนาเป็น “เครื่องมือทางปัญญา” ในการตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์เหตุปัจจัย และลดอคติที่เกิดจากข่าวสารบนสื่อออนไลน์ อีกทั้งยังนำไปสู่แนวคิดเรื่อง “ภูมิคุ้มกันทางปัญญา” สำหรับสังคมร่วมสมัย ซึ่งมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้ในด้าน การรู้เท่าทันสื่อ การศึกษาเชิงแนวพุทธ และการพัฒนาสังคมเชิงจิตตภาวนาในอนาคต ดังที่แสดงในภาพข้างล่าง



บรรณานุกรม

- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). รายงานสถานการณ์พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2559). พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นระบบการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- Berger, P.L. (1999). **The desecularization of the world: Resurgent religion and world politics.** Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Kabat-Zinn, J. (2013). **Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness (Revised ed.).** New York: Bantam Books.
- Wardle, C., & Derakhahan, H. (2017). **Information disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking** (Council of Europe Report DGI(2017)09). Strasbourg: Council of Europe.

**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**

**THE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
ACCORDING TO THE OPINIONS OF TEACHERS UNDER THE KAMPHAENG PHET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

กนกกรานต์ กระจำพายัพ

Kanokkran Krajangphayup

ประชุม ปิ่นสกุล

Prachum Pinsakul

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

FACULTY OF EDUCATION PHITSANULOK UNIVERSITY

E-mail: kanokkran6861@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 12 ตุลาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 10 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 17 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าว จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (จำนวน 203 แห่ง) ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.90–0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) ด้านการสื่อสารและ

ความสัมพันธ์กับงาน 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 6) ด้านบุคลิกภาพ 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 8) ด้านความเป็นผู้นำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) investigate the level of importance regarding the desirable characteristics of school administrators in the 21st century as perceived by teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare these desirable characteristics classified by gender, age, educational qualification, work experience, and school size. The sample group consisted of 324 teachers and educational personnel working in 203 educational institutions under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 during the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire concerning the desirable characteristics of school administrators in the 21st century, divided into three sections, with reliability coefficients ranging from 0.90 to 0.95. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings revealed that, overall, the desirable characteristics of school administrators in the 21st century, as perceived by teachers, were rated at a high level. These characteristics comprised eight aspects: 1) knowledge and competence, 2) vision, 3) creativity and innovation, 4) communication and work relations, 5) morality and ethics, 6) personality, 7) human relations, and 8) leadership. Hypothesis testing indicated that teachers with different genders, ages, work experiences, and school sizes had significantly different perceptions regarding the desirable characteristics of school administrators, both overall and in individual aspects, at the .05 level of statistical significance.

Keywords: School administrators, Desirable characteristics of administrators, Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1

1. บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการขับเคลื่อนประเทศสู่ความยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่

ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (OECD, 2019) การศึกษาที่มีคุณภาพมิได้เพียงสร้างความรู้ หากแต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะรอบด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และสามารถปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมสมัยใหม่ การบริหารสถานศึกษาในยุคนี้มิได้จำกัดอยู่เพียงการจัดการเชิงธุรการ หากแต่ต้องเป็น “การบริหารเชิงนวัตกรรม” ที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมบุญ สุกุม และคณะ, 2560; สมศักดิ์ สุวรรณที, 2559) ผู้บริหารจึงควรมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leithwood et al., 2020; Hallinger & Heck, 2011) ครูในฐานะผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในโรงเรียนเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีมุมมองสำคัญต่อการประเมินคุณลักษณะของผู้บริหาร การรับรู้ของครูจึงสามารถสะท้อนความต้องการที่แท้จริงขององค์กรและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การศึกษาของสิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2565) ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ การมีวิสัยทัศน์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสัมพันธ์กับงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะรอบด้านเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ การศึกษาพบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังขาดคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนการตัดสินใจเชิงวิจักษ์ญาณ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Leithwood & Sun, 2012; Fullan, 2014; สมชาย วงศ์ประเสริฐ, 2558; สมศักดิ์ วงศ์ทิพย์, 2561)

ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของครูผู้สอน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคใหม่ที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการศึกษาโดยอ้างอิงแนวคิดของ วสันต์ บัวชุม (2562) เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสื่อสารและความสัมพันธ์กับงาน บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 1,708 คน จาก 203 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการกำหนดขนาดตามตารางของ เครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยดำเนินการระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2568

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

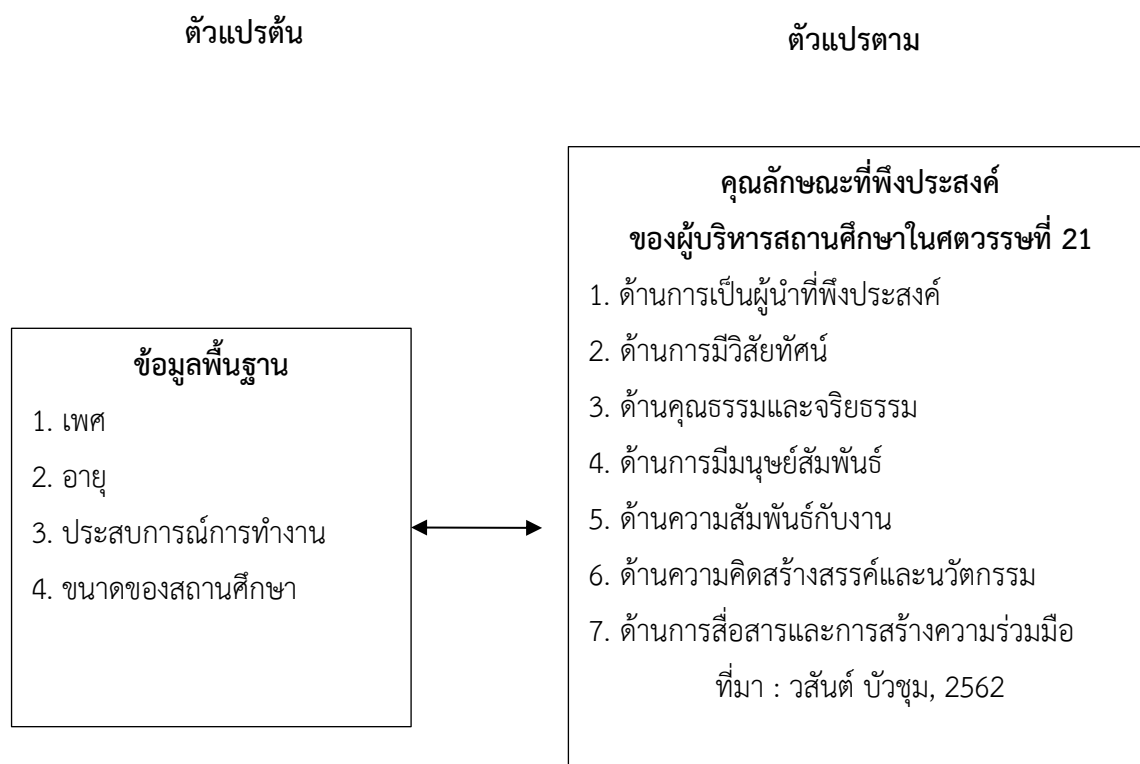
5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของวสันต์ บัวชุม (2562) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสื่อสารและความสัมพันธ์กับงาน บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ/คุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วสันต์ บัวชุม (2562) เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง ลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เพื่อใช้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ โดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 1,708 คน ครอบคลุม 202 โรงเรียน และ 1 โรงเรียน สาขา รวม 203 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา (4 ข้อ)

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 54 ข้อ

ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ (8 ข้อ) วิสัยทัศน์ (6 ข้อ) คุณธรรมจริยธรรม (8 ข้อ) ความรู้ความสามารถ (8 ข้อ) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (5 ข้อ) การสื่อสารและความสัมพันธ์กับงาน (6 ข้อ) บุคลิกภาพ (7 ข้อ) และมนุษยสัมพันธ์ (6 ข้อ) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบด้านคุณลักษณะ
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. เสนอผู้เชี่ยวชาญ (อาจารย์ที่ปรึกษา) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
4. ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาค่า IOC เกณฑ์ ≥ 0.50 ได้ค่า IOC = 1.00

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

นายนิราช แสนสุภา (ผอ.สพป.กำแพงเพชร เขต 1)

นายสิทธิพงษ์ คัชพงษ์ (ผอ.รร.บ้านวังโบสถ์)

นายเมธี ศรีทิพย์ (ผอ.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา)

5. ทดสอบ Try-out กับครูในสังกัด สพป.กำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 30 คน

วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Item-total Correlation)

เกณฑ์ ≥ 0.20

ผลที่ได้อยู่ในช่วง 0.32 – 0.86

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ใช้วิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก สพป.กำแพงเพชร เขต 1
2. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 324 คน และรับคืนด้วยตนเอง
3. ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 324 ฉบับ คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูล

6. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 324 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.40 มีอายุระหว่าง 36–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.20 มีประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.50 และสังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.60

2. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ความสามารถ
- ด้านการมีวิสัยทัศน์
- ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับงาน
- ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- ด้านบุคลิกภาพ
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- และด้านความเป็นผู้นำ (ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวม)

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า เพศ หญิง 186 คน (57.40%) ชาย 138 คน (42.60%) อายุ 36–40 ปี มากที่สุด 101 คน (31.20%) รองลงมา 41–45 ปี 96 คน (29.60%) ประสบการณ์ทำงาน 11–15 ปี มากที่สุด 89 คน (27.50%) รองลงมา 16–20 ปี 78 คน (24.10%) ขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง 190 คน (58.60%) ขนาดเล็ก 72 คน (22.20%) สรุปผล กลุ่มตัวอย่างเป็นครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยระดับกลางไปสู่วัยทำงานตอนปลาย และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง

7. อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการมีคุณธรรมจริยธรรม แม้ว่าด้านความเป็นผู้นำจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา สุทธิวารี และธนวิน ทองแพง (2560) ที่พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และบุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา รัชฎาเพชร และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน รวมถึงงานวิจัยของ ภัคภา บัญญัติ (2564) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง ซึ่งพบว่าด้านวิสัยทัศน์และบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่เน้นความสำคัญของสองด้านดังกล่าว

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ พนิดา รัชฎาเพชร และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรม ขณะที่ปัจจัยเพศและขนาดของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงบริบทของแต่ละพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ

8. องค์ความรู้ที่ได้

จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาและการเปรียบเทียบกับงานวิจัยเดิม สามารถสรุปเป็น “องค์ความรู้ใหม่” ได้ดังนี้

1. รูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (21st Century School Leadership Attributes Model) ประกอบด้วย 3 มิติหลักที่สัมพันธ์กัน คือ

มิติความรู้และทักษะ (Knowledge & Skills) → เน้นการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการคิดเชิงนวัตกรรม

มิติคุณธรรมและบุคลิกภาพ (Ethical & Personal Qualities) → สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร

มิติภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ (Leadership & Human Relations) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจริงผ่านการมีส่วนร่วมของครู

2. แบบจำลอง “ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณธรรม (Moral Transformational Leadership Model)” เป็นการบูรณาการผลจากงานวิจัยเดิมกับผลการศึกษาค้นคว้า โดยเสนอว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์สูง จะเป็น “ผู้นำที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมด้วยจริยธรรม” (Ethical Innovator) ซึ่งสามารถปรับตัวต่อโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

3. องค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารเชิงบริบท (Contextualized Leadership Insight) การรับรู้คุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แสดงให้เห็นว่า “ภาวะผู้นำมิใช่แบบเดียวกันสำหรับทุกบริบท” แต่ต้องปรับให้เหมาะกับสภาพโรงเรียนและชุมชน คู่มือจากภาพ



9. ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

○ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21

○ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

○ ควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

○ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเชิงนโยบายด้านการบริหารบุคคล โดยเฉพาะในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย

2. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนมุมมองที่หลากหลาย
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร
4. ควรศึกษาความคิดเห็นจากหลายฝ่าย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสะท้อนภาพรวมของคุณลักษณะผู้บริหารอย่างรอบด้าน
5. ควรมีการวิจัยเชิงติดตามผล เพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาผู้บริหารตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาวหรือไม่

บรรณานุกรม

- บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณมณ พิมพ์สุวรรณ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. Thai Journal Online
- พนิดา รัชฎาเพชร และตริยภูมิษฐ์ ตรีศิริศวร. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภาคปภา บัญญัติ. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. Journal for Developing the Social and Community, 12(1), 301-320: January-April 2025
- วสันต์ บัวชุม. (2562). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมชาย วงศ์ประเสริฐ. (2558). คุณลักษณะผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบูรณ์ สุขุม และคณะ. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.
- สมศักดิ์ สุวรรณนที. (2559). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ วงศ์ทิพย์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุตติมา สุทธิวารี และธนวิน ทองแพง (2560) **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** นิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก
THE ACADEMIC ADMINISTRATION GUIDELINES IN THE 21ST
CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOM SAK MUNICIPALITY OFFICE

จิรภา บุญสุด

Jeerapa Budsud

ประชุม ปิ่นสกุล

Prachum Pinsakul

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

FACULTY OF EDUCATION PHITSANULOK UNIVERSITY

E-mail: jeerapab39@icloud.com

วันที่รับบทความ (Received) : 12 ตุลาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 31 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 31 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงาน วิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติในสังกัดของสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จำนวน 196 โดยการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาล เมืองหล่มสัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จำแนกตาม ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งอย่าง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก พบว่า 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ควรมี

บทบาทเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ควรเน้นไปที่ทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรสร้างนโยบายสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6. ด้านการนิเทศการศึกษา ควรสร้างระบบนิเทศภายในที่เน้นส่งเสริมให้เกิด PLC ที่เข้มแข็งโดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการติดตามผลการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ และ 7. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานปกติ โดยเน้นการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รองรับการปรับตัวต่อบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก

ABSTRACT

This study aimed to: 1. examine the level of academic administration in the 21st century among school administrators in Lom Sak Municipality Office; 2. compare opinions on academic administration in the 21st century among school administrators in Lom Sak Municipality Office, classified by educational qualification, position, work experience, and school size; and 3. examine the approaches to academic administration in the 21st century among school administrators in Lom Sak Municipality Office. The sample consisted of 196 teachers and educational personnel working under Lom Sak Municipality Office. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The results of the study revealed that: 1. Academic administration in the 21st century among school administrators in Lom Sak Municipality Office is generally at a high level. 2. Hypothesis testing revealed the importance of academic administration in the 21st century among school administrators in Lom Sak Municipality Office, classified by job title, educational qualification, and work experience. And the size of the educational institution is different. Therefore, the research hypothesis was accepted with statistical significance at the .05 level. The results of the interviews with the administrators of the educational institutions in the Lom Sak Municipality Office on the 21st century academic administration guidelines found that: 1. In terms of curriculum development, the institution should play a strategic role in curriculum development. 2. In terms of learning process development, a clear policy should be established to support active learning. 3. In terms of measurement, evaluation, and transfer

of learning outcomes, it should focus on thinking process skills, problem solving, creativity, collaboration, and the ability to use technology. 4. In terms of research to develop educational quality, a policy should be established to support classroom research and research to develop learning. 5. In terms of media, innovation, and technology development for education, there should be a clear vision for the application of digital technology. 6. In terms of educational supervision, an internal supervision system should be established that emphasizes promoting strong PLCs by organizing learning exchange activities, workshops, and regular monitoring of teaching development results. 7. In terms of developing an internal quality assurance system in the educational institution, an internal quality assurance system should be developed as part of normal administration, emphasizing continuous evaluation and improvement. Supporting adaptability to learner contexts and 21st-century changes to build trust and transparency in educational quality development.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Lom Sak Municipality Office

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (OECD, 2018) อันเป็นผลมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ซึ่งเชื่อมโยงข้อมูลและสังคมทั่วโลกเข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก (Trilling & Fadel, 2009) กระแสโลกาภิวัตน์นี้ได้สร้างความท้าทายที่เป็นพลวัตต่อระบบการศึกษา โดยมีแรงกดดันให้ต้องทบทวนบทบาทของสถานศึกษาบทบาทเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ในลักษณะตั้งรับ (Passive Learning) จึงต้องเปลี่ยนไปสู่การเป็นแหล่งบ่มเพาะ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งเป็นความสามารถใหม่ที่เป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต (Partnership for 21st Century Learning, 2019) ทักษะเหล่านี้ ครอบคลุมถึง การคิดวิเคราะห์, การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน, ความคิดสร้างสรรค์, และ การทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะหลักที่สำคัญ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการมีคุณธรรมจริยธรรม

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจและเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา (Smith, 1961 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546; สันติ บุญภิรมย์, 2552) เปรียบเสมือน "เส้นเลือดใหญ่" ที่หล่อเลี้ยงคุณภาพการศึกษาให้เกิดพลวัตอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะของผู้เรียน โดยต้องมุ่งเน้น การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เช่น Project-Based Learning และ Collaborative Learning, รวมถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Sturgis, 2016; สมพร หวังดี, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในฐานะ ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) (Hallinger & Murphy, 2018) และ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยต้องกำหนด

นโยบาย ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และสร้างโรงเรียนให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Fullan, 2014; Leithwood & Jantzi, 2020; DuFour, 2016)

การพัฒนาระบบการศึกษาในระดับท้องถิ่นและต่อประเทศชาติ ได้แก่ 1. การยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการสู่มาตรฐานสากล: ผลการวิจัยจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง สภาพจริง ปัญหา และโอกาส ในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการในปัจจุบัน โดยจะใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการบริหารจัดการวิชาการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (Hallinger & Murphy, 2018) 2. การสร้างแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice): การสังเคราะห์รูปแบบหรือแนวทางที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การจัดทำ คู่มือ หรือแบบแผนการดำเนินงานวิชาการ ที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองหล่มสัก ซึ่งจะช่วยลดความไม่สอดคล้องของการปฏิบัติงาน (Variability) และสร้างมาตรฐานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมในยุคดิจิทัล (Robinson et al., 2008) 3. สนับสนุนการพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ ๒๑ อย่างเป็นรูปธรรม: การปรับปรุงการบริหารงานวิชาการโดยอิงหลักการของศตวรรษที่ ๒๑ จะส่งผลโดยตรงต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ทักษะการคิดขั้นสูง การสื่อสาร และการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการแข่งขัน (Schleicher, 2018) 4. ตอบสนองต่อภารกิจกระจายอำนาจและการพัฒนาท้องถิ่น: การวิจัยนี้เป็นการสนับสนุนให้สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสักสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ด้วยตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์และแนวทางที่เป็นไปตามหลักวิชาการรองรับ (PISA, 2019) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการจัดและพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารจัดการจึงต้องมีความอิสระ คล่องตัว และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองหล่มสักยังต้องเผชิญกับความท้าทายและข้อจำกัดในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 (จันทร์จิรา เหลลราช, 2565) ข้อมูลเบื้องต้นพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่เนื่อง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยังไม่น่าพอใจ, การบริหารหลักสูตรที่ขาดความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น, การนิเทศการสอนที่ขาดความต่อเนื่อง, และ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้อยู่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของการศึกษายุคใหม่ได้อย่างเต็มที่

ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลเมืองหล่มสักจึงจำเป็นต้องมีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจได้ว่านักเรียนจะได้รับการศึกษาที่เตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษา แนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน

เทศบาลเมืองหล่มสัก เพื่อให้ได้แนวทางที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ:

1. การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

เก็บข้อมูลเชิงลึกจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 ท่าน โดยใช้วิธี การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

การผสมผสานการเก็บข้อมูลทั้งสองวิธีนี้จะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุม ทั้งภาพรวมความคิดเห็น (เชิงปริมาณ) และข้อเสนอแนะเชิงลึก (เชิงคุณภาพ) ซึ่งเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสักต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

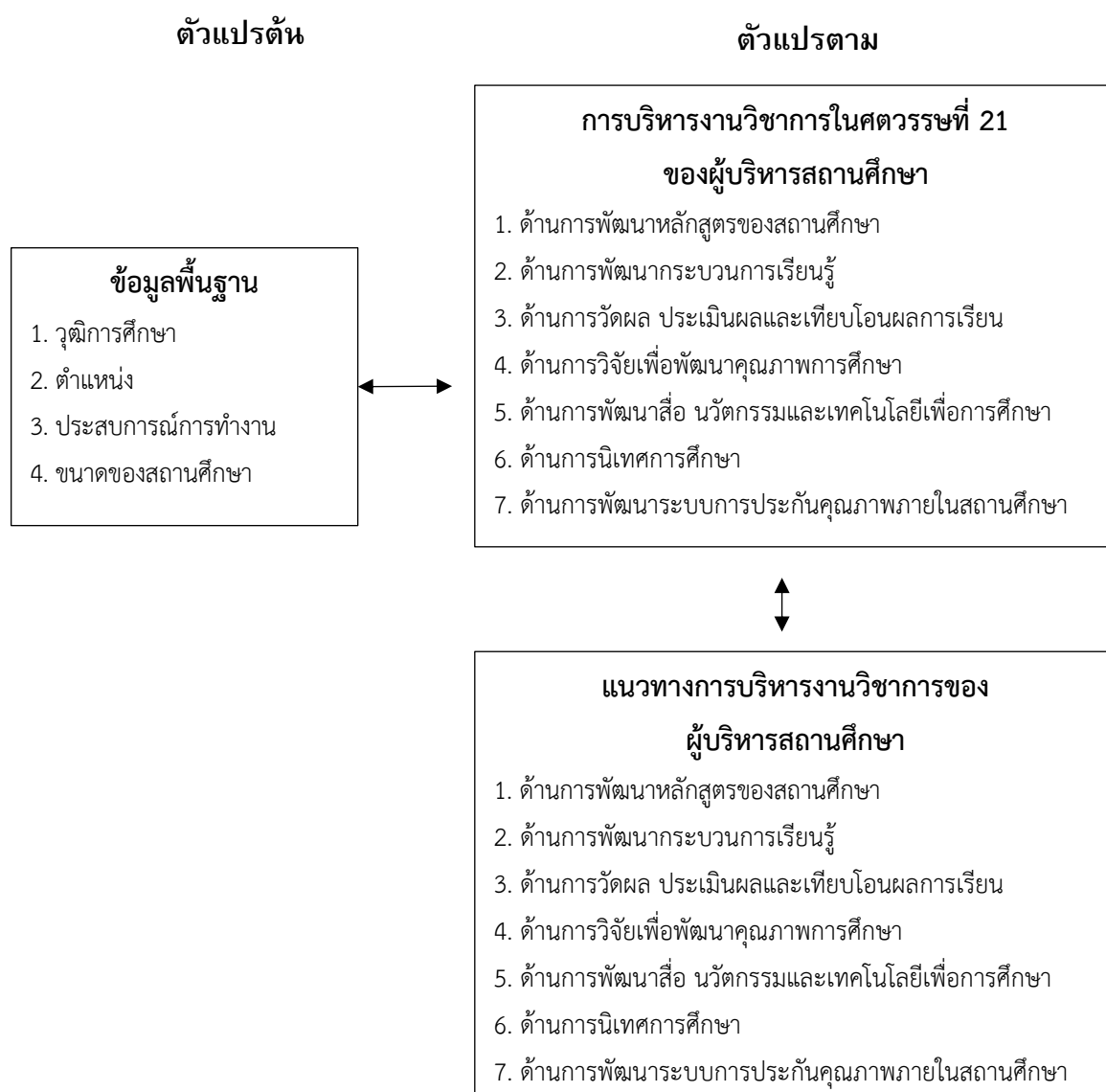
การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การ

เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยการสรุป จัดหมวดหมู่ และตีความแนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติ

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวในการวิจัย

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 196 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ ครูผู้ช่วย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 รองลงมาคือ 10–15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 16–20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

ด้านขนาดของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.37)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.55) และ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.43)

(ตารางที่ 5–11 ให้สรุปแบบเดียวกัน ซึ่งเนื้อหาของท่าน ถูกต้องแล้ว ผมสามารถจัดรูปแบบใหม่ให้ทั้งบทได้หากต้องการ)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น

สมมติฐานที่ 1 ตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.651$, Sig. = .028)

การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการแตกต่างจากข้าราชการครู และความคิดเห็นของข้าราชการครูแตกต่างจากครูผู้ช่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 วุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการใน ศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 5.812$, $Sig. = .016$)

ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาโท และผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($F = 6.671$, $Sig. = .000$)

ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11–15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม 6–10 ปี และ 16–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($F = 6.356$, $Sig. = .000$)

ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจากสถานศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นการบริหารเชิงนวัตกรรม มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีสมรรถนะ ทักษะการคิดขั้นสูง และทักษะแห่งอนาคต โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นเครื่องมือ และสร้างการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และภาคีเครือข่าย

7. อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก

การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญ์พิชา จันทา (2563) พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเพ็ญนภา ตปนิยทรัพย์ และธีระพงศ์ บุศรากุล (2564) พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายใน ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และงานวิจัยของกฤษฎกร ไพค่านาม และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวิศรุตฯ คุณแสน และ ชีระเดช จิราธนทัต (2568) พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นมี 5 อันดับ ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันดับที่ 2 ด้านการนิเทศการศึกษา อันดับที่ 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อันดับ 4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อันดับที่ 5 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบสมมติฐานการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จำแนกตาม ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรสุต สังขพาลี (2564) พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของเนตรนลิน อยู่ประจักษ์ และคณะ (2565) พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิปริญญาตรีกับผู้ที่มีวุฒิสองปริญญาตรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยภาพรวมมีการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก

แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ทักษะการคิดขั้นสูง และทักษะแห่งอนาคต โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหาร และสร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และภาคีเครือข่ายทางการศึกษาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผล 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. ด้านการนิเทศการศึกษา และ 7. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญ์พิชา จันทา (2563) พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน 3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริง 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ 5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการติดตามการใช้และประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยี 6. ด้านการนิเทศการศึกษา มีการให้คำแนะนำตามหลักการนิเทศ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา และ 7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพ และแผนปฏิบัติการ และงานวิจัยของเพ็ญญา ตปณียทรัพย์ และธีระพงศ์ บุศรากุล (2564) พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนที่สำคัญผู้บริหารควรเปิดรายวิชา เพิ่มเติม โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น และงานวิจัยของวิศรุตฯ คุณแสน และ ธีระเดช จิราธนทัต (2568) พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และ (4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการดำเนินการนิเทศการศึกษา

8. องค์ความรู้ที่ได้

การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองบริบทสังคม โดยมีแก่นสำคัญคือการบูรณาการ หลักสูตรฐานสมรรถนะ เข้ากับความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานจริง ควบคู่กับการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ร่วมมือ ซึ่งส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์

ด้านการวัดและประเมินผล เน้น การประเมินตามสภาพจริงและการใช้ข้อมูลรายบุคคล เพื่อสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริงและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างตรงจุด ขณะเดียวกัน การส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียน ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร การใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ต่อเนื่อง และไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่

นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาแบบ กัลยาณมิตร (Coaching & Mentoring) ช่วยพัฒนาครูอย่างยั่งยืน และการประกันคุณภาพภายในด้วยแนวคิด การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) ทำให้สถานศึกษามีระบบติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงคุณภาพอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้โรงเรียนมีมาตรฐานคุณภาพที่มั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง ดูได้จากภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายส่งเสริม หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเรียนรู้แบบผสมผสานพัฒนาครูให้มี ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ควรปรับระบบประเมินผลจากการวัดผล ปลายทางไปเป็น การประเมินเพื่อพัฒนา และสนับสนุนการใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) และการประเมินสมรรถนะผู้เรียนในการพัฒนาระบบเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารทำ วิจัยในชั้นเรียน และใช้ผลวิจัยปรับปรุงการเรียนการสอน และจัดตั้งกองทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อการศึกษาในระดับเทศบาล ส่งเสริมการเผยแพร่ผลการวิจัยและนำไปใช้พัฒนานโยบายการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้อ่านสื่อและเทคโนโลยี และจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต เครื่องมือสื่อสาร และแพลตฟอร์มออนไลน์
6. ด้านการนิเทศการศึกษา ควรมีการพัฒนาการนิเทศในรูปแบบ Coaching & Mentoring เน้นการพัฒนาครูมากกว่าการตรวจสอบสนับสนุนการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ระดับโรงเรียนและเครือข่าย
7. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่ เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และใช้ข้อมูลจริงเป็นฐานในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และสร้างแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันระหว่างโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับ ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในอนาคต
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลกับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และแนวทางบูรณาการร่วมกัน
3. ควรขยายการวิจัยไปยังพื้นที่อื่น ๆ เช่น จังหวัดใกล้เคียง หรือสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความเที่ยงตรงในการอ้างอิงผลการวิจัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **นโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545–2559**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จันทร์จิรา เหลลาราช. (๒๕๖๕). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตรนลิน อยู่ประจักษ์, อัจฉรา นิยมภา และ สนั่น ประจงจิตร. (2565). **การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 10 ฉบับที่ 38 มกราคม - มีนาคม 2565.
- พัชัญพิชา จันทา. (2563). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญภา ตปนิยทรัพย์ และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2564). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2564.
- วิศรุตฯ คุณแสน และ ธีระเดช จิราธนทัต. (2568). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2**. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2568).
- สมพร หวังดี. (2563). **การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 13(2), 1-10.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **แนวทางการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ภาษาอังกฤษ

- Fullan, M. (2014). **The principal: Changing leadership for changing times**. Jossey-Bass.
- Hallinger, P., & Murphy, J. F. (2018). **The rise of the expert instructional leader: The core challenges**. Educational Management Administration & Leadership, 46(2), 269–291.

PISA. (2019). **PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do.** OECD Publishing.

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). **The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types.** *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.

Schleicher, A. (2018). **World Class: How to Build a 21st-Century School System.** OECD Publishing.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียน

ในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

THE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TO TEACHER AND STUDENT SATISFACTION IN THAKHAOPLUEK
SUBDISTRICT MAECHAN DISTRICT CHIANGRAI PROVINCE

หทัยภัทร วงศ์หนัก

Hataipat Wongnak

มานพ เกตุเมฆ

Manop Ketmek

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

FACULTY OF EDUCATION PHITSANULOK UNIVERSITY

E-mail: somo741852963@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 12 ตุลาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 31 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 31 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 262 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.78) ความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.80) การเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจได้ร้อยละ 76.10

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความพึงพอใจ

ABSTRACT

This study The Leadership of School Administrators Affecting to Teacher and Student Satisfaction in ThaKhaoPlueak Subdistrict MaeChan District ChiangRai Province. Employed a quantitative research approach. Data were collected through questionnaires from a sample consisting of school administrators, teachers, and students in Tha Khao Plueak Subdistrict, Mae Chan District, Chiang Rai Province, totaling 262 participants. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using the t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The results found that The Leadership of School Administrators in Schools in ThaKhaoPlueak Subdistrict MaeChan District ChiangRai Province. Overall was at a high level ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.78). The satisfaction of teachers and students in ThaKhaoPlueak Subdistrict MaeChan District ChiangRai Province. Overall was at a high level ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 0.80). The comparison of personal status and the satisfaction of teachers and students in ThaKhaoPlueak Subdistrict MaeChan District, ChiangRai Province. By Sex, Age, and Status in the school, revealed that overall, there were statistically significant differences at the 0.05 level. The leadership of school administrators in the areas of strategic management, human relations, and information technology had a significant effect on the satisfaction of teachers and students in Tha Khao Plueak Subdistrict, Mae Chan District, Chiang Rai Province, explaining 76.10 percent of the variance in satisfaction.

Keywords : Leadership, School Administrators, Satisfaction

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระแสโลกดิจิทัลได้ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ อีกทั้งการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกภาคส่วนมากขึ้น ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัว วางแนวทาง

การพัฒนา และยกระดับศักยภาพของประชาชนซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการปรับปรุงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ครู และการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และศรัทธาต่อระบบการศึกษา รวมทั้งพฤติกรรมและปัญหาทางสังคมที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การบริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ บุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ตลอดจนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ (รัตนา กาญจนพันธุ์, 2563; เกศณี กฐินเทศ, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจสภาพปัจจุบันของโรงเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย พบว่าผู้บริหารบางส่วนยังขาดพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหลายด้าน เช่น การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การยืดหยุ่น การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย” มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 66 คน และนักเรียนจำนวน 419 คน (อ้างอิงข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 262 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 57 คน
- นักเรียน จำนวน 205 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพในสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

คือ ความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน เขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัด เชียงราย เท่านั้น

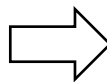
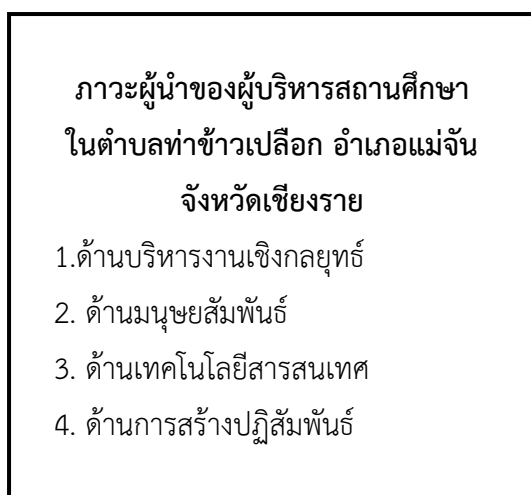
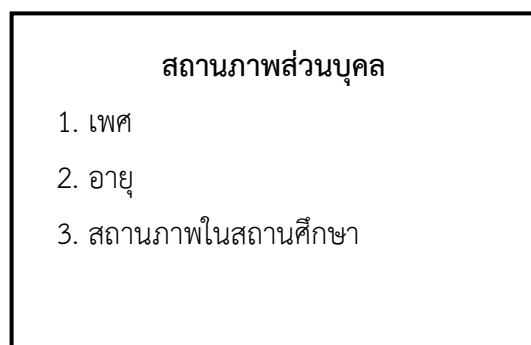
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 รวม ระยะเวลา 6 เดือน

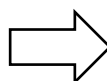
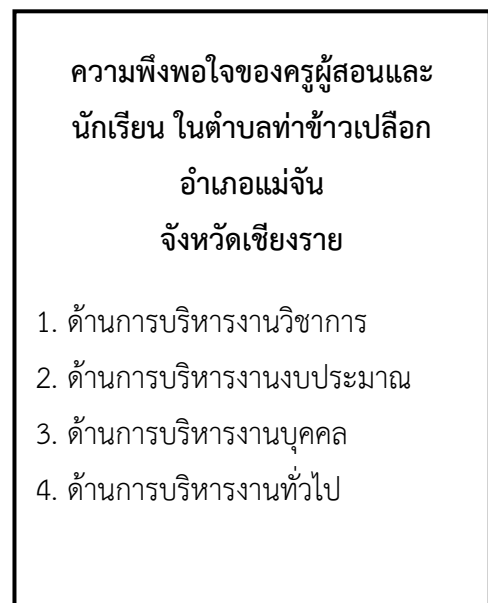
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบ แนวคิดในการวิจัยเรื่อง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.72)
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.80)
3. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.87)
4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.73)

แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่โดดเด่นด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางานบริหารและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.80) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

1. ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.75)
2. ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.78)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.86)
4. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.81)

โดยเฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และจัดการด้านทั่วไปของสถานศึกษาได้อย่างโปร่งใสและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียน โดยเฉพาะใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Sig.=0.007, $\beta=0.328$)
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Sig.=0.025, $\beta=0.217$)
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Sig.=0.000, $\beta=0.184$)

แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งสามด้านนี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของครูและนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ทั้งนี้แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.10 ของความพึงพอใจโดยรวม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพในสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

เพศ แตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

อายุ แตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

สถานภาพในสถานศึกษา แตกต่างกันในด้านการบริหารงานบุคคล

แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางเพศ อายุ และสถานภาพในสถานศึกษามีผลต่อการรับรู้และความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในบางด้าน

สรุปภาพรวมความสอดคล้องของผลการวิจัย จากผลการวิจัยทั้ง 4 วัตถุประสงค์ พบว่ามีความสอดคล้องกันในเชิงบวก กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในด้านมนุษยสัมพันธ์ การวางกลยุทธ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียน อีกทั้งความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาแนวร่วมสมัยที่มุ่งเน้น “ภาวะผู้นำเพื่อสร้างความร่วมมือและความสุขของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง”

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย มีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.68) เพราะว่า ครูผู้สอนและนักเรียน ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและนักเรียนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยต้องการให้ผู้บริหารมีทักษะและความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสธันดาโอะ (2560 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.87) เพราะว่า ครูผู้สอนและนักเรียนให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยต้องการให้ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติแต่ละฝ่ายหรือแต่ละคนที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อยทิพย์ ไทยน้อย (2566 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.72) เพราะว่า ครูผู้สอนและนักเรียนให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและนักเรียนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับฟังความคิดเห็นจากครูและนักเรียน และผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการรักษาสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.80) เพราะว่า ครูผู้สอนและนักเรียนให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยต้องการให้ผู้บริหารมีทักษะและความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ โครงการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การแข่งขันทักษะคอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณทัย นิลเนตร์ (2565 : 67) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความทันสมัยและใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.73) เพราะว่า ครูผู้สอนและนักเรียนให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจในการวางแผนการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีท่าที่เป็นมิตร ยิ้มแย้ม และพร้อมให้คำปรึกษาทั้งกับครูและนักเรียน และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

จากการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุป “องค์ความรู้ใหม่” ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยได้ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูและนักเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในบริบทของพื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก ประกอบด้วย 4 มิติหลักที่สัมพันธ์กัน คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ — การกำหนดทิศทาง ร่วมวางแผนกับครู นักเรียน และชุมชน เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทจริงของท้องถิ่น ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ — ความสามารถในการเข้าใจ ยอมรับ รับฟัง และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจสูงสุด ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ — การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารและการเรียนรู้ ทำให้การสื่อสารและการจัดการข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น ภาวะผู้นำด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ — การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความร่วมมือภายในองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับความพึงพอใจของครูและนักเรียน ครูและนักเรียนรู้สึกพึงพอใจต่อการบริหารงานทั่วไปและงานวิชาการมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการสื่อสารที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจริง องค์ความรู้นี้จึงชี้ให้เห็นว่า “ภาวะผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา”

3. แบบจำลองเชิงแนวคิดของภาวะผู้นำเชื่อมโยงความพึงพอใจ

สามารถสรุปเป็นแนวคิดเชิงโครงสร้างใหม่ได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (4 มิติ) ส่งผลต่อ ความพึงพอใจของครูและนักเรียน (4 ด้าน: วิชาการ, งบประมาณ, บุคคล, ทัวไป) โดยมี “มนุษยสัมพันธ์” เป็นแกนกลางเชื่อมโยงทุกมิติ และ “เทคโนโลยีสารสนเทศ” เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

4. ข้อค้นพบเชิงนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา

การวิจัยนี้เผยให้เห็นแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาในทางปฏิบัติได้ คือ ผู้นำสถานศึกษายุคใหม่ควรเป็นผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่มีฐานคิดเชิงเทคโนโลยี (Human-Tech Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความเข้าใจผู้คน สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สรุปองค์ความรู้ใหม่เชิงสังเคราะห์ ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทชุมชนท้องถิ่น ไม่ได้วัดจากอำนาจการสั่งการหรือโครงสร้างเชิงบริหารเท่านั้น แต่เกิดจาก “ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน” ที่หลอมรวมกับ “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดูได้จากภาพด้านล่าง

องค์ความรู้ใหม่ ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษา



8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนในเขตตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ด้านการบริหารงานวิชาการ** คือ ผู้บริหารควรบริหารงานโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วม จัดประชุมผู้ปกครองเพื่อรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน จัดทำหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู คิดค้น พัฒนา นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2. **ด้านการบริหารงานงบประมาณ** คือ ผู้บริหารควรบริหารงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้ วางแผนการใช้งบประมาณด้วยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่คิดและ บริหารคนเดียว ควรจัดสรรงบประมาณด้านอุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ของนักเรียนทุกคน ตามความเป็นจริง

3. **ด้านการบริหารงานบุคคล** คือ ผู้บริหารควรมีการระดมทรัพยากรจากชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาครู ให้เพียงพอ หรือการประสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ ให้กับนักเรียน ควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการพูดอย่างมีวาทีศิลป์ รู้จักพูดเพื่อเป็นสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของครู และบุคลากร ให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานความร่วมมือ การติดต่อสื่อสารกับ ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก ในการช่วยกันพัฒนาโรงเรียน

4. **ด้านการบริหารงานทั่วไป** ผู้บริหารควรให้ ครู บุคลากร และนักเรียนร่วมกันรับผิดชอบดูแลอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาด น่าอยู่น่าอาศัย น่าเรียนรู้ ห้องน้ำห้องส้วมสะอาดและเพียงพอ กับ ทุกคน ควรพัฒนาต่อเติมให้มีอุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรให้บริการ ผู้ปกครองและชุมชนใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตในเขตตำบลอื่น ๆ ของอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอื่น ๆ มีสภาพการบริหารงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือต่อยอดแนวคิด เทคนิค หรือกลยุทธ์นั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการศึกษาต่อไป
2. ควรมีการวิจัยในรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเชิงคุณภาพเพื่อนำผลการวิจัยมาสนับสนุนผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 (2562). กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3) : 545-556.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). ข้อมูลบุคลากร. สืบค้นจาก <https://www.cr3.go.th/2023/ข้อมูลบุคลากร/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). บทวิเคราะห์สถานการณ์ความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของประเทศไทยในเวทีสากล ปี 2563. นนทบุรี : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรุณทัย นิลเนตร์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อ้อยทิพย์ ไทยน้อย. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Best, J. W. (2006). **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement**. New York : Wiley & Son.
- Taro Y. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

21ST Century Skills of School Administrators and Personnel Management
in Primary Schools under Nakorn Pathom Primary Education Service Area Office 1

สุนันtha ทักซินธรรม

Sunantha Thaksintham

ชัตติยา ดวงสำราญ

Khattiya Duangsamran

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

E-mail: duang2499@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 3 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 31 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 31 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 3 เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (สพป. นครปฐม เขต 1) จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าบริหารงานบุคคล ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 388 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความคิดรวบยอด ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.598^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.618^{**}$) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.860^{**}$) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน (Y_3) อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy}=.233^{**}$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.293^{**}$) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (Y_5) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.315^{**}$) และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_6) อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy}=.170^{**}$) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21, งานบริหารงานบุคคล, โรงเรียนประถมศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ABSTRACT

The purpose of this research is 1) To study the 21ST Century skills of school administrator and personnel management in primary school under Nakorn Pathom Primary Education Service Area office 1 2) to study personnel management elementary school Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 1 , 3) To study executive skills in the 21ST Century skills of school administrator and personnel management in primary school under Nakorn Pathom Primary Education Service Area office 1. A sample group was 121 schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1 (Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1), 4 school administrators. Head of personnel administration, teachers, a total of 388 people. The tool used was a questionnaire created by the researcher. Statistics used to analyze data are frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Stepwise Multiple Regression Analysis, statistical analysis using a packaged program.

The results of the research were as follow:

1) 21ST Century skills of school administrator and personnel management in primary school under Nakorn Pathom Primary Education Service Area office 1, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. In descending order as follows: Technical skills human skills cognitive skills Educational and teaching skills and conceptual skills, respectively.

2) Personnel management in primary school under Nakorn Pathom Primary Education Service Area office 1, the overall level was at a high level. when considering side by side It was found that it was at a high level in every aspect. Sort from most to least as follows: Manpower planning performance appraisal Promotion of professional standards and professional ethics Procedures related to salary deferrals change of position to a higher position; relocation of government teacher and education personnel and disciplinary action and punishment, respectively.

3) Relationship of 21st Century Skills (Xtot) with Personnel management in primary school under Nakorn Pathom Primary Education Service Area office 1 (Ytot) was at a moderate level ($r_{xy}=.598^{**}$) with a statistical significance of 0.01 with a positive correlation. When considering each side, it was found that There was a moderate relationship with the manpower planning (Y1) ($r_{xy}=.618^{**}$). The transfer of government teachers and education personnel (Y2) was high ($r_{xy}=.860^{**}$), implementation of salary deferrals (Y3) was low ($r_{xy}=.233^{**}$). Performance (Y4) was moderate ($r_{xy}=.293^{**}$), disciplinary action and punishment (Y5) was moderate ($r_{xy}=.315^{**}$), and promotion of professional standards and professional ethics (Y6) was at a low level ($r_{xy}=.170^{**}$), all aspects were significantly related at the 0.01 level.

Keywords: 21ST Century skills of school administrator, Personnel Management, Primary school, Nakorn Pathom Primary Education Service Area office 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปิดกว้างมีหลากหลายรูปแบบให้มนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองอย่างรวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษสิ่งที่เป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การพัฒนาการศึกษาทั้งทางด้านการบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้ซึ่งนักเรียนทุกคนต้องเข้าไปให้ถึงแห่งสังคมการ

เรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 72)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การศึกษาของไทยบรรลุเป้าหมายดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรมีทักษะในการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจหลัก ซึ่งมีความสำคัญมาก โดยอาศัยการทำงานร่วมกับครูบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของครูบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถจะครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมด ที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ (สุณิสตา แพทย์พิพัฒน์, 2563 หน้า 121)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

3. ขอบข่ายของการวิจัย

1. ขอบข่ายด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองนครปฐม 2) อำเภอกำแพงแสน และ 3) อำเภอดอนตูม มีจำนวน 121 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดการการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 388 คน

2. ขอบข่ายด้านพื้นที่

ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97

โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษา จำนวน 388 คน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้ทราบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสืบต่อไป
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถนำข้อมูล เพื่อสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการทำงานในโรงเรียน

5. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วารสารที่เกี่วข้อง จัดทำโครงร่างงานวิจัย ดำเนินการจัดสรรเครื่องมือเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ต่อสาขาวิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองกับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดร่างรายงานผลการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูล ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

3. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

7. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความคิดรวบยอด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

1.1 ทักษะทางเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น รองลงมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายรูปแบบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการวิพากษ์ใหม่ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง

1.2 ทักษะทางมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความชัดเจนในการมอบหมายงาน และให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ทักษะด้านความรู้ ความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นใน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ทักษะทางการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสนับสนุนเครื่องมือ

เครื่องใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ทั่วถึง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

1.5 ทักษะทางความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถแนะนำและชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า

2.1 การวางแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน รองลงมา ได้แก่ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการติดตามการทำงาน โดยพิจารณาจากการรายงานผลการประเมินผลตนเอง (Self - Assessment) ประกอบ รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนกำหนดปฏิทินวันและเวลาในการประเมินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.3 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้รู้ถึงมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพทุกปีการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลงาน

2.4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อพิจารณาผู้ที่มีความดีความชอบแก่บุคลากรที่อุทิศตนเสียสละ เป็นกรณีพิเศษรองลงมา ได้แก่ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำหรับผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีหรือคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.5 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนตำแหน่งและการย้าย รองลงมา ได้แก่ ดำเนินการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายในการเปลี่ยนตำแหน่งในทิศทางที่สูงขึ้น

2.6 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ถูกดำเนินการทางวินัย หรือออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รองลงมา ได้แก่ การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงกรณีมีมูลความผิดไม่ร้ายแรง

3. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. อภิปรายผล

1. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถที่บุคคลพึงมี เพื่อเตรียมตัวสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความท้าทายของสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 (วิภาวี ศิริลักษณ์, 2557, หน้า 15) ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสุขเพื่อให้บริหารจัดการการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ บุญใหม่เอก (2557, หน้า 89) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะทางเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเฉพาะทางได้อย่างเชี่ยวชาญ ครอบคลุมการทำงานอย่างลึกซึ้ง สามารถแสดงการทำงานเป็นตัวอย่าง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีทักษะเชิงเทคนิคจะต้องผ่านการศึกษาย่างเป็นทางการและได้รับการอบรมในระดับหนึ่ง มีความชำนาญในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น นักดนตรี นักบัญชี นายควม วิศวกร นายแพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทักษะเชิงเทคนิคมีความสำคัญมากต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับต้น (วิโรจน์ สารัตนะ , 2553, หน้า 12) และเป็นความสามารถในการทำงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเฉพาะ ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญ (Drake and Roe , 1986, หน้า 30) หากผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางด้านเทคนิคจะทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ ความมึนงง การขาดเป้าหมายที่แน่นอน การขาดคุณสมบัติผู้นำที่ดี การขาดแผนงานที่ดี และการเกิดบรรยากาศความขัดแย้ง (Kindred , 1975 , p. 223;อ้างถึงในมณฑาทิพย์ นามนุ , 2561 , หน้า68) สอดคล้องกับ แพรดาว สอนองพันธ์ (2557) วิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ โดยหนึ่งใน 11 ทักษะ นั้นก็คือ ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษา หาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

1.2 ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 น้อยที่สุด คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาจเป็นเพราะว่า ทักษะความคิดรวบยอด เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่น (Drake and Roe , 1986 , p. 30) สามารถแก้ปัญหาที่ยากซับซ้อนได้ มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกลและแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมทักษะการนำความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง(สัมมา ธนธัย , 2553 , หน้า 57) สอดคล้องกับงานวิจัยของกณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีต่างๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร (รณกฤต วินทะชัย , 2557, หน้า 16) สอดคล้องกับงานวิจัยของสารินะ ตอพอ (2553, หน้า 72-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา พบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.1 การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงการคาดคะเน ความต้องการของบุคลากรการเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแฮร์ริส (Harris, 1979) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การนำเข้าสู่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาการให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและการให้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

2.2 การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านที่มีน้อยที่สุด คือ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เป็นการอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525) ซึ่งเป็นข้อบังคับ กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผน ที่หน่วยงานหรือ สังคมนั้น ๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานหรือสังคมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด หากสมาชิกคนใดละเมิดไม่ปฏิบัติตามอาจทำให้เกิดความเสียหาย ต่อตนเอง หน่วยงาน หรือสังคม และจะถูกลงโทษตามที่หน่วยงานหรือสังคมได้กำหนดเองไว้ (พิระเพชร ศิริกุล , 2542) สอดคล้องกับงานวิจัยของอับดุลเลาะ เจะโม่ง (2556, หน้า 74-78) องค์การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานีพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าด้านทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และพบว่า มีความสัมพันธ์มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญของกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะเกิดขึ้น และส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของคนสังคม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากเดิม ดังนั้น ทักษะทางเทคนิคและ

ทักษะทางมนุษยจึงมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และมีผลต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีทักษะทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับคือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย และทักษะทางเทคนิค ทักษะทางเทคนิคและทักษะทางมนุษยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ สนใจเสริมสร้างพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความผูกพันของครูและสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคิดรวบยอด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถรอบด้าน มีความคิดและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้

2. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดอบรมและความรู้ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุน และมุ่งประโยชน์สูงสุดของราชการ ควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนให้เกิดขึ้น เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่จะอยู่ในโรงเรียนมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและนำไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557, หน้า 15). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สัมนา ธนินธย (2553, หน้า 57). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2552). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556ก). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ(พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550, กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2 : 91.

สุนิสา แพทย์พิพัฒน์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม สิงหาคม 2563; 121.

Drake, T. L. and Roe, W. H. (1986). The Principal Ship. New York : Macmilan.

ผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
The Impact of School Administration in the Thailand 4.0 Era on the Efficiency
of Schools under the Nakhon Pathom Primary
Educational Service Area Office

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

Sopee Wiwatchankit

วิทยาลัยทองสุข

Thongsook College

E-mail : Sopeewiwatchankit@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 31 ตุลาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 31 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 31 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหาร ครูและกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 552 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) การทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ($r=0.761$) และ ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคคล ($r=0.742$) นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน การวิเคราะห์การส่งผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ไทยแลนด์ 4.0, ประสิทธิภาพ, นครปฐม

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the level of School Administration in Thailand 4.0 Era affecting to the Efficiency of Schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2) to study the level of efficiency of schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 3) To study the management of the schools in the Thailand 4.0 which affect the effectiveness of the schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office.

The samples used in the study were 552 administrator, teachers and board of directors of educational institutions under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and coefficient. Correlation and multiple regression analysis.

The results showed that

The research findings were found that: School Administration in Thailand 4.0 Era Affecting to the Efficiency of Schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office at a high level. Relationship testing revealed that the use of information technology affected to academic administration ($r=0.76$) and on creativity aspect affect the efficiency of the school. ($r = 0.74$)

Keyword : School Administration, Thailand 4.0., Efficiency, Nakhon Pathom

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวจากรูปแบบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมไปสู่การจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และการสร้างปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมรอบสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งอธิบายแนวคิดและนโยบายไทยแลนด์

4.0 ในเชิงภาพรวม หรือศึกษาการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของสถานศึกษาแยกจากกัน ขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบยังมีจำนวนจำกัด

นอกจากนี้ งานวิจัยที่มีอยู่ยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่า มิติใดของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านใดโดยเฉพาะ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นระดับการศึกษาพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยเรื่อง “ผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม” จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว โดยศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ ภายใต้บริบทพื้นที่จริง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทไทยแลนด์ 4.0 และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

3. สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารวิชาการ
2. การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารงบประมาณ
3. การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารบุคคล
4. การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารทั่วไป

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งที่ศึกษาผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

ตัวอิสระ ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และ3)การปฏิสัมพันธ์กับสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารบุคคล และ 4) งานบริหารทั่วไป

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารครูและกรรมการสถานศึกษา จำนวน 92 โรงเรียน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607 – 610) และกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหาร 1 คน ครู 4 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 6 คน ดังนั้น จะมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 552 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหาร กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample) โรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 92 คน

2. ครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 368 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

3. คณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample) โรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 92 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

4. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 3–5 คน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาเพียงพอ ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับเหมาะสมและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.85–0.92 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

6. ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

2. การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารวิชาการ ลำดับที่ 2 คือ การบริหารงบประมาณ ลำดับที่ 3 คือ การบริหารบุคคลและลำดับสุดท้าย คือ การบริหารทั่วไป ตามลำดับ

4. การทดสอบความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เป็นรายคู่ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ผลการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารวิชาการ ($r = 0.761$) และ การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการบริหารบุคคล ($r = 0.742$) นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. การวิเคราะห์การส่งผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

7. อภิปรายผล

1. การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนหาข้อมูลจากภายนอก นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูใช้สื่อที่ทันสมัยเพื่อสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียนเข้าถึงข้อมูล ความรู้ได้ง่ายผ่านระบบเครือข่ายเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นหาความรู้ จึงส่งผลให้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษายู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์โดยอิสระไม่ต้องอยู่ในกรอบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดต่อยอดจากตำราหรืองานวิจัยโดยการปรับปรุงหรือนำเสนอต่อยอดจากความรู้เดิมอย่างสร้างสรรค์ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการคิดวิเคราะห์ วิจัยและออกความเห็นอย่างมีเหตุผล และนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงสร้างสรรค์ จึงส่งผลให้ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ จึงอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษายู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือซึ่งกัน เพื่อให้งานหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคมจึงอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารวิชาการ ลำดับที่ 2 คือ การบริหารงบประมาณ ลำดับที่ 3 คือ การบริหารบุคคลและลำดับสุดท้าย คือการบริหารทั่วไป ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษามีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา จันผง (2553 : 149-123)ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านจันทเขลม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษายู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อที่จะได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียนอีกด้วย จึงส่งผลให้ด้านการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษามีการกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและ

ระยะยาวของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดหาเงินงบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการจัดทำ ระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดการรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณิชาพันธ์ พิมพ์ทอง (2554 : 64-68) ได้การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนบ้านทับร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกันและจากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาได้กำหนดแผนงบประมาณทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา และจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดการรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาจึงส่งผลให้ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการบริหารบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษามีการเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษามีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาและลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ วงศ์คำ (2554 : 57-60) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนบ้านวังตะกร้อ (ธนาคารกรุงเทพ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการศึกษา ด้านการบริหารบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ทราบรวมทั้งมีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความเป็นธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติ จึงส่งผลให้ด้านการบริหารบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นใน

การสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการตาม ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษามีการจัดหาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้บริการงานทางการศึกษาด้านต่างๆของสถานศึกษา ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แก่สาธารณชนและลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณชน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ชูเตชะ (2554 : 60-63) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านหนองปากดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ โดยการ มีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน รวมทั้งมีการจัดหาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้บริการงานทางการตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้บริการและการประชาสัมพันธ์แก่สาธารณชน จึงส่งผลให้ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การทดสอบความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเป็นรายคู่ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ผลการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ด้านการบริหารวิชาการ ($r = 0.761$) และ การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ด้านการบริหารบุคคล ($r = 0.742$) นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตลอดจนความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษานั้นๆ ในอนาคต ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆที่ไม่มีความสัมพันธ์กันนั้น ผู้บริหารจะต้องนำมาพิจารณาทบทวนเพื่อพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

8. ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้านแผนงาน โครงการ งบประมาณ บุคลากร และความต้องการ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเกิด ประโยชน์มากที่สุด ลดความเสี่ยงด้านผลกระทบต่าง ๆ

2. ควรส่งเสริมและร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้อัต และ ชุมชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นและเพื่อให้เป็นที่ยอมรับกันในชุมชน เพราะเป็นการ

กระตุ้นให้หมู่บ้านมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม เห็นความสำคัญในตนเองที่จะร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมดังกล่าว

3. ควรส่งเสริมให้วัดและประชาชนได้มีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินเป็นแนวทางในการนำไปใช้และปรับปรุงใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

ชูลีพร อนะมาน. ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดสระบุรี.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2551.

เชาวรัตน์ โทณผลิน. ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน

อนุบาลเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2550.

ปราณี ศรีใส. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524.

วรสิทธิ์ สฤทธอภีรักษ์. ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัด

น่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2552

วศิน ปาลเดชพงศ์. ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน : กรณีศึกษา

โรงเรียนอนุบาลก้อหล้า กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2550.

วาม ดุลยากร. ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดลำปาง.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2551.

วิชุลดา งามปลอด. ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนอนุบาลในเขตจังหวัด

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2552.

สายชน หมวกเหล็ก. ความต้องการของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่มีชั้น

ประถมศึกษา เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตกรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2549.

สุภารัตน์ แซ่ซี. ความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารการจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต

จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2552.

สุมาลี มีพงษ์. ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนพุกษา

แผนกอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2548.

โสภิตอนงค์ บุญช่วย. สภาพการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2549.

Bush, T., & Glover, D. (2016). *School leadership and management in South Africa: Findings from a systematic literature review*. International Journal of Educational Management, 30(2), 211–231. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2014-0101>

Fisk, P. (2017). *Education 4.0: The future of learning will be dramatically different, in school and throughout life*. Retrieved from <https://www.thegeniusworks.com>

Fullan, M., & Langworthy, M. (2018). *A rich seam: How new pedagogies find deep learning*. London: Pearson.

OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. Paris: OECD Publishing.

Sergiovanni, T. J., Kelleher, P., McCarthy, M. M., & Wirtz, P. A. (2018). *Educational governance and administration (7th ed.)*. Boston: Pearson Education.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกลิตาราม

วารสารวิจัยธรรมศึกษา ของศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกลิตาราม ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารวิจัยธรรมศึกษา

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในการพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้เขียนบทความ
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัครหรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลอง ประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารวิจัยธรรมศึกษาก่อนการตีพิมพ์และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารวิจัยธรรมศึกษาแล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการ โดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารวิจัยธรรมศึกษากำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้



การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวฤกสิการาม

1. ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสีขนาด A4 โดยเว้นระยะระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.81 ซม. ด้านขวากับด้านล่าง 2.54 ซม.

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาดและชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการวางตำแหน่งดังนี้

2.1 ขนาดกระดาษ จัดพิมพ์บทความด้วยกระดาษ ขนาด A4 พร้อมระบุเลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาและซ้ายตามรูปแบบการจัดหนังสือทั่วไป

2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์เล็ก ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง โดยให้ใส่ทั้งชื่อผู้เขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ พร้อมระบุอีเมลด้วย

2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อผู้เขียน โดยให้ใส่ที่อยู่หรือหน่วยงานทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.6 หัวข้อบทคัดย่อไทยและอังกฤษ ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน โดยหัวข้อบทคัดย่อไทยและหัวข้อบทคัดย่ออังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์ใหญ่

2.7 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์ไม่ควรเกิน 3 ย่อหน้า บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.8 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาไทย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ใต้บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.9 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุหมายเลขข้อ

2.11 หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขข้อย่อย โดยเรียงตามลำดับตามเลขหัวข้อเรื่องเป็นหลัก

2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน โดยบทความวิจัยและบทความวิชาการ ให้มีองค์ประกอบเริ่มตั้งแต่บทนำหรือความนำ เนื้อหาหลัก วิเคราะห์และสรุป บรรณานุกรม ส่วนบทวิจารณ์หนังสือ ให้มีข้อมูลทางบรรณานุกรม ชื่อผู้วิจารณ์ บทวิจารณ์ สำหรับงานสร้างสรรค์ประเภทอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบตามบทความวิจัยและบทความวิชาการ

3. จำนวนหน้าต้นฉบับ

เนื้อหาของบทความตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่ควรเกิน 15 หน้า กระดาษขนาด A4

4. ช่องทางการส่งผลงาน

4.1 ทางไปรษณีย์ ให้พิมพ์ผลงาน 1 ชุด และซีดีบันทึกผลงานในรูปแบบไมโครซอฟต์เวิร์ด 1 แผ่น ส่งถึง พระมหารามวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร. 137 วัดอาวธวิสิตาราม ถ.เจริญสุขนิทวงศ์ 72 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 086-086-4258

4.2 ทาง Email โดยส่งไฟล์เวิร์ด ไปที่ maghavin9@yahoo.com

4.3 ทาง website โดยส่งไฟล์เวิร์ดเข้าในระบบของวารสาร หลังจากนั้น ทางวารสารจะดำเนินการตามลำดับจนกว่าจะมีการตีพิมพ์ผลงาน

JOURNAL OF
DHAMMASUKSA RESEARCH

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม