JAPDEAT

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)
ISSN: 3027-8813 (Online)



ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2568)
Vol.7 No.3 (July-September 2025)
สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

ISSN: 3027-8813 (Online)

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)

ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2568)

Vol.7 No.3 (July-September 2025)

โดย

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)

ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2568) ❁ Vol.7 No.3 (July-September 2025)

ISSN: 3027-8813 (Online)

เจ้าของ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์
1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่เกิดจากกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ
2. เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยด้านการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาให้มีพื้นที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ขอบเขต วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) เป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ เน้นรับการตีพิมพ์บทความด้านการบริหารการศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังรับตีพิมพ์บทความด้านศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษาและสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา

สาขาที่รับตีพิมพ์ สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษาและสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา

กำหนดตีพิมพ์ วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ
ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม)
ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน)
ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน)
ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง
นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	นักวิชาการอิสระ
ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สมาน อัศวภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กองบรรณาธิการ (ต่อ)

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวิราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณกูฏ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้แผน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.พรรณี สุวัตถี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)
535 หมู่ 12 ตำบลไร่น้อย อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

วันที่ตีพิมพ์เผยแพร่: กันยายน 2568

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) ฉบับปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2568) นับเป็นฉบับที่สามในวงรอบการประเมินวารสารรอบที่ 5 (2568-2572) ในฉบับนี้ มีบทความทั้งหมด 45 บทความ จำแนกเป็นบทความวิจัยจำนวน 32 บทความ และบทความวิชาการ 13 จำนวน บทความ เนื้อหาแบ่งเป็นสองส่วนหลัก ๆ ได้แก่ ส่วนที่หนึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยหลายประเด็นประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ Soft skills การแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารคุณภาพ การบริหารวิชาการ การบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การนิเทศภายใน การใช้แผนปฏิบัติการประจำปี การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการ เช่น การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน การบริหารจัดการความรู้ ภาวะผู้นำดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และ ส่วนที่สอง คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลายประเด็น เช่น การพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียน ความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา และ การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้นิพนธ์บทความทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ทำหน้าที่กลั่นกรองบทความอย่างเข้มข้น และ ขอขอบคุณข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งกองบรรณาธิการจะนำไปปรับปรุงพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อให้วารสารรักษามาตรฐานและพัฒนาคุณภาพให้ก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง

บรรณาธิการ

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
บทความวิจัย		
1	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7** ญาราภรณ์ แสงสุระ และ สรรฤดี ดีปู่	1
2	**ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2** ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และ พงษ์เอก สุขใส	15
3	**การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 102 (บ้านเกาะเต่า)** วรพล ศรีเทพ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	30
4	**การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย** อัมรินทร์ จาระงับ	49
5	**แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2** พัชรียา ใยสุขเจริญกุล, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ	68
6	**แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร** อรรณพ นาคบุรี และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	83
7	**แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1** ชยุตม์ กิจโชคประเสริฐ และ คมศิลป์ ประสงค์สุข	109
8	**การพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4** ปิยะพงษ์ พลโสภา, ปริญา ปริพุฒ, และ สมถวิล ขันเขตต์	130

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
9	**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น** ชัญญารักษ์ นาคปั้น และ จุลดิศ คัญทัพ	144
10	**การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา** พัชรียา เทพณรงค์, พิชามญชุ์ สุรียพรรณ, และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ	159
11	**การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด–ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2** พุทธชาติ เกี๋ยงวงค์ และ จารุวรรณ แก่นทรัพย์	177
12	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ** ปานฟ้า บุญอินทร์, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, และ ปกรณ์ชัย สุพัฒน์	189
13	**รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ** ราชมาลี ต้อนรับ	203
14	**แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2** วราภรณ์ ผาสีดา และ สมชัย พุทธา	224
15	**รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร** ณัฐวุฒิ นามวงศ์, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ สมาน อัศวภูมิ	239
16	**การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2** สุภาษิต งามจารุเกรียงไกร และ ประพันธ์ ธรรมไชย	252
17	**แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3** บันเทิง บุตรเทศ, พระครูวิริยปัญญาภิวัฒน์, และ ชูชัย ประดับสุข	273

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
18	**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3** จันทร์ฤดี ภาคตอน, สิน งามประโคน, และ ชูชัย ประดับสุข	284
19	**แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2** พลวัฒน์ สุวรรณรินทร์ และ นลธวัช ยุทธวงศ์	299
20	**ประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา: การวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา** เดโช นิธิกิตตน์ขจร, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, และ อดิศร จันทรสุข	315
21	**หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1** สุชานันท์ ไชยยะ และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	334
22	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1** ธเนศพล พันธุ์แก้ว และ นลธวัช ยุทธวงศ์	351
23	**การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2** ธนาภรณ์ มาเรียน และ จารุวรรณ แก่นทรัพย์	369
24	**การพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4** นินาท พลเดช	384
25	**แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2** มณีรัตน์ นันใจวงษ์ และ นลธวัช ยุทธวงศ์	397

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
26	**ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์** ปรีชา ทองมา, จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์, และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง	417
27	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1** กรณ์กฤษฎิ์ เก่งวิการณ์ และ วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์	432
28	**แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1** อรวีย์ บุญศรี และ วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์	449
29	**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5** พยุงศักดิ์ แก้วสงค์	466
30	**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย** ณัฐภูมิ เลิศวิทยาวิวัฒน์, สัมฤทธิ์ แสงทอง, และ ไพรัช มณีโชติ	479
31	**สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4** ชลธิชา จำเริญสุข, ชวนคิด มะเสนะ, และ วิไลวรรณ พรมสีใหม่	492
32	**การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2** เกวลิน แก้ววิจิตร, พรรณี สุวัตถี, และ ชูชีพ พุทธประเสริฐ	507
บทความวิชาการ		
33	**การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์: แนวทางสู่การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม** ปัญจศีล ภูสงัด	526
34	**การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา** ชลธิชา ระลึก	537
35	**การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล : การนิเทศแบบผสมผสาน** ชวดล ต้นแก้ว	553

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
36	**ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทย: กุญแจสู่การพลิกโฉมโรงเรียนในยุค AI** ชัยณรงค์ พ่อทอง	565
37	**การบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์** ณัฐกานต์ พึ่งกุศล	582
38	**การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล** ดารุณี บุญวิเศษ และ กฤษดา ผ่องพิทยา	594
39	**การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ด้วยกระบวนการนิเทศ 8 ร่วม** ปิยะวรรณ์ เชิญทอง	609
40	**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง	623
41	**นวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล** ยุบลวรรณ สาชนะ	635
42	**นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก** ศักดิ์ชัย วงศ์นภาไพศาล, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว, สุวดี อุปปินใจ, และ ไพรภ รัตนชูวงศ์	650
43	**การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนยุคดิจิทัล** วณิชชา สีหาวงษ์, สุวดี อุปปินใจ, ประเวศ เวชชะ, และ สมเกียรติ ตุ่นแก้ว	664
44	**รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพ** สุทัศน์ ขันแก้ว, สุวดี อุปปินใจ, ไพรภ รัตนชูวงศ์, และ ประเวศ เวชชะ	677
45	**การพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล** พลพิพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกูล, นิษฐ์ฐา พีระชัยภาวงศ์, ขวัญสุดา วงษ์แหยม, และ เสาวนีย์ ธีระกาญจน์	694

*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ญาราภรณ์ แสงสุระ[1*] สรรฤดี ดีปู่[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[*]Corresponding author e-mail: Yaraporn27@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน และครูจำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่*(f)* ค่าร้อยละ*(%)* ค่าเฉลี่ย*(x)* ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน*(S.D.)* และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน*(r)* ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .878

คำสำคัญ: *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพการสอน*

* Received: 2025-03-23, Revised: 2025-05-29, Accepted: 2025-06-04

The Relationship between Instructional Leadership of School Administrators and Teacher Teaching Efficiency of under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

Yaraporn Saengsura[1]* Sanrudee Deepu[2]

[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: Yaraporn27@gmail.com Tell 0959239593

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) The Instructional leadership of school administrators. 2) The teacher teaching efficiency. 3) The relationship between the instruction leadership of school administrators and the teacher teaching efficiency belonged to the Nakhon Ratchasima primary educational service area office 7. The sample group consisted of 335, there were 52 school administrators and 283 teachers in the academic year 2023. The research instrument was a rating scale questionnaire, which had an index of item objective congruence index to 0.97 and a confidence value equal to 0.97. The statistics used in the data analysis process were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research results found that 1) The overall instructional leadership of school administrators was at a high level. 2) The overall teacher teaching efficiency was at a high level. 3) The relationship between the instructional leadership of school administrators and the teacher teaching efficiency of teachers belonged to the Nakhon Ratchasima primary educational service area office 7, both overall and by aspect, was positively correlated with statistical significance at the .01 level. The overall correlation was at a high level, with a correlation coefficient of .878.

Keywords: Instructional Leadership of School Administrators; Efficiency

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โดยมีผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษา โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลผลิตทางการศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับตัวครู ซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร สำหรับการจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้นั้นจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อและการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถ ตลอดจนความสามารถในการสอนของครู เพราะเป็นผู้พัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ และเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง มีการบันทึกผลการเรียนเพื่อพัฒนาและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรทางการศึกษา ที่จะบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผ่านไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องก้าวตามให้ทันกับสิ่งใหม่ๆ เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในยุคใหม่ซึ่งถือเป็นวิวัฒนาการทางความคิด (ปรานีต จินดาศรี, 2559) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาโดยหลักการบริหารงานวิชาการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปิยธิดา ทาปลัด, 2561) โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา เพราะเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น และสามารถถ่ายทอดแนวทางการทำงานไปยังครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบนั้น ประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียนอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ (ดลนภา วงษ์ศิริ, 2556) นอกจากนั้นประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียนเป็นพฤติกรรมและความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดประสงค์และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนด ประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียนสามารถประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในงานสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพและการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Borich, 2004) ซึ่งจากการศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมาและสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู จากนักวิชาการและนักวิจัยหลายๆท่าน พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้กลวิธีในการสอน การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านบุคลิกภาพของครู และการวัดผลและประเมินผล และนอกจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูแล้วนั้น ยังพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา ก็เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ หากระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาววะผู้นำทางวิชาการจะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นโดยต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานด้านวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชุมพวง อำเภอพิมาย อำเภอประทาย อำเภอโนนแดง อำเภอเมืองยาง และอำเภอลำทะเมนชัย มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 225 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 134 แห่งสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 88 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 3 แห่ง ไม่มีสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 30,793 คน เป็นนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา 5,721 คน นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25,072 คน มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 (ตามความสมัครใจ) จำนวน 2,554 คน ผลการทดสอบมีคะแนนเฉลี่ย 36.88 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนโดยรวมเฉลี่ยต่ำกว่าระดับจังหวัด วิเคราะห์ผลการทดสอบรายวิชาพบว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าระดับจังหวัดทุกรายวิชา และมีคะแนนโดยรวมเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ผลการทดสอบรายวิชาพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาสูงกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 รายวิชา คือวิชาภาษาไทย และมีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นทีการศึกษาต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 รายวิชา คือ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ จากการทดสอบและการประเมินความสามารถในด้านต่างๆ จะเห็นได้ว่ามีคะแนนที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จึงได้มีการกำหนดนโยบายที่ให้การส่งเสริมผู้บริหารในโรงเรียนได้พัฒนาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะช่วยในการยกระดับประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ตอบรับจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2567) และสอดคล้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู พร้อมทั้งพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำราญ ศรีจันทร์, 2565) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เน้นส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นและพันธกิจของเขตพื้นที่ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน.

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษาสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พัฒนาศักยภาพของครู และส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการดำเนินงาน และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาหรือกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ระเบียบวิธีวิจัย

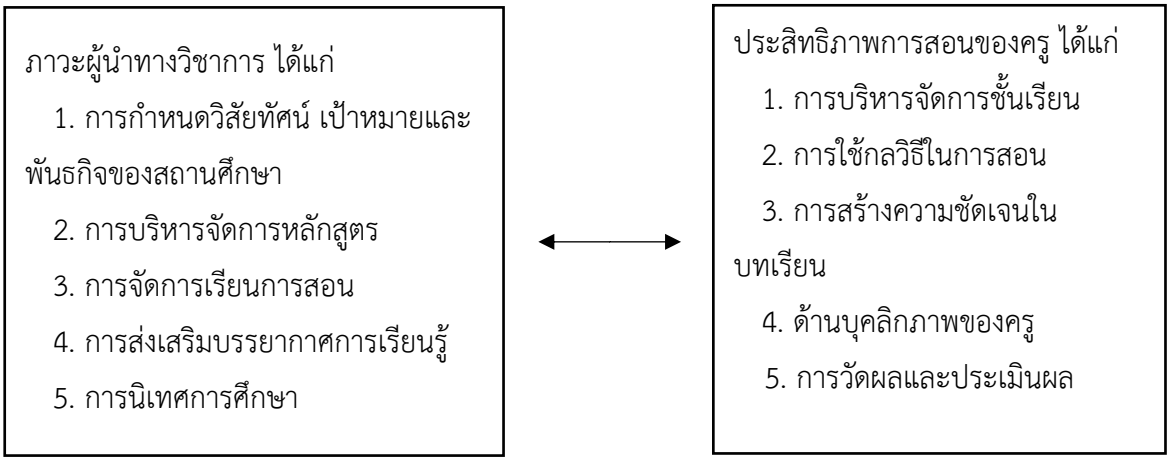
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,606 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 214 คน และครูจำนวน 2,392 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 335 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน และครูจำนวน 283 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608 – 610) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถาม

เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3.1.1 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.973 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.872
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.830
5. ด้านการนิเทศการศึกษา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.904

3.1.2 ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู มี 5 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.972 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารจัดการชั้นเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873
2. การใช้กลวิธีในการสอน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887
3. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924
4. การบุคลิกภาพของครู ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932
5. การวัดผลและประเมินผล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.2.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 335 คน

3.2.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google forms

3.2.3 เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับ แบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งและเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.2.4 พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนมาทั้งหมด จาก 335 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครูคำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา	4.25	0.77	มาก
2. การบริหารจัดการหลักสูตร	4.22	0.78	มาก
3. การจัดการเรียนการสอน	4.32	0.78	มาก
4. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.29	0.82	มาก
5. การนิเทศการศึกษา	4.33	0.79	มาก
รวม	4.26	0.78	มาก

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการใช้กลวิธีในการสอน

องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.34	0.77	มาก
2. การใช้กลวิธีในการสอน	4.27	0.81	มาก
3. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน	4.33	0.74	มาก
4. ด้านบุคลิกภาพของครู	4.37	0.77	มาก
5. การวัดผลและประเมินผล	4.40	0.72	มาก
รวม	4.34	0.76	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .878

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.641**	.679**	.682**	.694**	.705**	.754**
X_2	.708**	.749**	.777**	.790**	.733**	.834**
X_3	.755**	.755**	.768**	.779**	.744**	.843**
X_4	.794**	.732**	.767**	.760**	.735**	.840**
X_5	.730**	.714**	.720**	.735**	.634**	.785**
X	.785**	.786**	.804**	.814**	.769**	.878**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างครู บุคลากร และชุมชนการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความมุ่งมั่น การทำงานหนัก ความคิดสร้างสรรค์ และจริยธรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานและนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู มีการวางแผนและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น การจัดหาสื่อการเรียน การพัฒนาห้องเรียนที่ทันสมัย และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณกร ปานะโปย

(2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนสอนและสามารถถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย มีการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดประสิทธิผล ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาการทางอารมณ์ และการสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน ใช้เครื่องมือประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลายมีทักษะในการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Hoy (2006) กล่าวว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ รู้วิธีการกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะต่อการเกิดการเรียนรู้ ซึ่งวิธีวัดผลและประเมินผลมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และเนื้อหาของการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .878 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน และส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียนในระยะยาว และผู้บริหารมีการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านกายภาพ จิตวิทยา และสังคม เพื่อให้ผู้เรียนและครูผู้สอนสามารถทำงานและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิรา เขียนดี (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ครูจึงควรให้ความสำคัญกับการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้เรียนและครูผู้สอนต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด รวมทั้ง

พฤติกรรมที่ครูผู้สอนแสดงต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนจึงควรจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะความรู้ วิธีการหรือพฤติกรรมของผู้เรียน และประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละอองดาว ปะโพธิง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีประไพร พลเยี่ยม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ในการบริหารจัดการหลักสูตรให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารควรมีความรู้ทางวิชาการเกี่ยวการบริหารจัดการหลูกสูตร เพื่อส่งเสริมการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาและเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย

1.2 จากผลการวิจัยประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้กลวิธีในการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี โดยการให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ การจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่ออย่างสร้างสรรค์ การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียนการสอน การแสดงความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการสอน การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การให้รางวัลเพื่อเป็นการเสริมแรงให้กับผู้เรียน การใช้คำถามที่หลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสผู้เรียนแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นกลวิธีในการสอน ส่งเสริมการทำงานและพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษารายด้านกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวม พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมสูงที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูสร้างและพัฒนาสื่อ สารสนเทศ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมกับความสามารถของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนอย่างเหมาะสม กระตุ้นให้ครูมีการอบรมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม จนเกิดการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างต่อเนื่องทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เพื่อให้ได้ข้อมูลและเป็นแบบอย่างให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เพื่อให้ได้ข้อมูลและเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

2.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .878 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เช่น ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครู ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยตรง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู ทั้งในด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แนวทางปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตร แห่งประเทศไทย.

กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปรานีต จินดาศรี. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. *Academic Journal of Buriram Rajabhat University, 9(1),* น. 113-136.

ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(4),* น. 103-112

ภัททิรา เขียนดี. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ละอองดาว ปะโพธิง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 8(25),* น. 1-13

วรรณกร ปานะโปย. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.

ศรีประไพร พลเยี่ยม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561*). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำราญ ศรีจันทร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Borich, G.D. (2004). *Effective teaching methods. (2nd ed)*. New York: Macmillan Publishing.

Hoy, A. W. & Hoy, W. K. (2003). *Instructional leadership: A learning-centered guide*. Allyn and Bacon.

Hoy, A.W.& Hoy, W.K. (2006). *Instructional Leadership: A Research-Based Guide to Learning in Schools* (2nd ed). Pearson, 2006.

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

*ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ[1*] พงษ์เอก สุขใส[2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
*Corresponding author e-mail: prapapant66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 26 คน และครูจำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนแต่ละกลุ่มอำเภอของโรงเรียนรวมทั้งหมด 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 61 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.99 และประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลวิจัยพบว่า 1) Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; Soft skills; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

* Received: 2025-04-06, Revised: 2025-06-03, Accepted: 2025-06-04

The Relationship Between Soft Skills Of School Administrators And School Effectiveness Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2

Prapapan Thonginta[1*] Pong-ek Suksai [2]

Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University
*Corresponding author e-mail: prapapant66@nu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research was 1) to investigate the level of soft skills of school administrators, 2) to examine school effectiveness, and 3) to explore the relationship between the soft skills of school administrators and school effectiveness. The sample group consisted of 26 school administrators and 276 teachers, selected through stratified random sampling based on school district, for a total of 317 participants. The research instrument was a questionnaire containing 61 items, each measured on a 5-point rating scale. The instrument was validated with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. The reliability coefficient for soft skills of school administrators scale was 0.99, and for school effectiveness was 0.96. The collected data were then analyzed using percentage (%), mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient. The research findings concluded that: 1) The overall soft skills of school administrators was at high level. When considering specific aspects, all were also at a high level. The highest mean score was for the teamwork, while the lowest mean score was for the creative thinking. 2) the overall school effectiveness was at high level. When considering each aspect, all were also at a high level. The highest mean aspect was the ability to develop students' positive attitudes while the lowest mean score was the produce students with high academic achievement. 3) the relationship between the soft skills of school administrators and school effectiveness was found to be correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship; Soft skills; School effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือที่เรียกว่า “ Disruption” ซึ่งหมายถึงโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการชะงักงันเพราะการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่อย่างสิ้นเชิง (อริญญา เถลิงศรี, 2561) โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษา และการดำเนินธุรกิจอย่างก้าวกระโดด ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านการบริหารประเทศและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้วงการการศึกษาต้องเผชิญกับการปรับตัวครั้งใหญ่ ทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากร เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ความสำเร็จของผู้เรียนจึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงาน สถานศึกษา และสถาบันการศึกษาทุกแห่ง ต้องบริหารจัดการตามมาตรฐานสากล จัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนศักยภาพและขีดความสามารถของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษา จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการโดยรวม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (สุพัตรา ผลประสาท, 2566) ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติในเชิงบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (วรรณภา ไทยประยูร, 2564) นอกจากนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษายังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (สัตตบุษย์ โพธิรุท, 2564) นับเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย การเชื่อมต่อไร้สายที่รวดเร็ว หรือแพลตฟอร์มด้านการเรียนรู้ที่หลากหลาย สิ่งเหล่านี้ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ บทบาทของสถานศึกษา ผู้เรียน และครูไปอย่างสิ้นเชิง (พิชญ์สินี มะโน, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งทักษะเฉพาะ ความสามารถทางปัญญา และประสบการณ์ในการบริหารเพื่อสร้างความสำเร็จให้สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) การเป็นผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีทักษะระดับองค์กร (Organizational Skills) ที่ครอบคลุมทั้งการมองภาพรวม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง

การบริหารคนและบริหารงานควบคู่กัน โดยทักษะเหล่านี้ จัดอยู่ในกลุ่ม Soft skills ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2564)

Soft skills หรือจรณทักษะ คือ ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557) ทักษะกลุ่มนี้ คือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิผล การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของทีม และสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความสำคัญในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ในยุคปัจจุบันอย่างมาก โดยผู้บริหารจะต้องใช้ทั้ง “ทักษะวิชาชีพ” หรือ Hard skills และ “ทักษะในการประคองอาชีพ” หรือ Soft skills ควบคู่กัน (มนตรี อินตา, 2562) เพราะการทำงานให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ ไม่ใช่แค่การมีความสามารถทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รวมถึงมีคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการขององค์กร Soft skills จึงถือเป็นทักษะที่สำคัญและเป็นหัวใจหลักที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา ขันทอง (2562) ที่พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารเป็นการวางเป้าหมาย กลยุทธ์ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ การที่ผู้บริหารมีมุมมองและแนวคิดการบริหาร รวมถึงทักษะการบริหารจัดการสูง จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการศึกษาให้สูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา (2565) ที่ได้ศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงให้เห็นว่า Soft skills ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มี Soft skills จะสามารถปรับรูปแบบการบริหารงานให้ยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเสริมแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสถานศึกษาดี คือ สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัย รวมถึงการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อให้ทุกโรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2567) นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้เสริมสร้างทักษะและศักยภาพของตนเอง ที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อที่ 10 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ตามแผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและมีความพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แต่จากรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของแต่ละโรงเรียนยังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ การสนับสนุนจากชุมชน และรูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนหลายแห่งสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บางแห่งยังต้องได้รับการพัฒนาต่อไป โดยเฉพาะในด้านทักษะการใช้งานเทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2567) ซึ่งทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของ Soft skills ที่บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคลากร วางแผนหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะสำคัญของผู้บริหารซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน ครู จำนวน 1,210 คน ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,327 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครู จำนวน 276 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V. & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 302 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อำเภอที่สังกัด ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

2.4 นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ถือว่าสามารถนำไปใช้ได้

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของ Soft skills ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.99 และประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบสอบถาม ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม หากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 302 ฉบับ ได้รับฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ Soft skills ของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 91.39 และส่วนมากอยู่ในอำเภอวังทอง คิดเป็นร้อยละ 57.97 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก อยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.57 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.09

ตอนที่ 2 ผลการการวิเคราะห์ Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 302		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.57	มาก	3
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.43	0.59	มาก	1
3	ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์	4.14	0.65	มาก	5
4	ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.33	0.57	มาก	2
5	ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ	4.26	0.60	มาก	4
	รวม	**4.30**	**0.54**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D.= 0.59) รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14, S.D.= 0.65)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 302		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.19	0.54	มาก	4
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.41	0.57	มาก	1
3	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.32	0.57	มาก	2
4	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.23	0.52	มาก	3
	รวม	**4.29**	**0.50**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D.= 0.57) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.32, S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, S.D.= 0.54)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)**				
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_3)	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_4)	**ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Yรวม)**
ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_1)	0.64**	0.64**	0.68**	0.57**	0.70**
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	0.57**	0.72**	0.75**	0.58**	0.73**
ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ (X_3)	0.72**	0.57**	0.63**	0.70**	0.72**
ด้านการมีภาวะผู้นำ(X_4)	0.70**	0.75**	0.72**	0.66**	0.78**
ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ(X_5)	0.76**	0.74**	0.68**	0.72**	0.80**
Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา (Xรวม)	0.75**	0.76**	0.77**	0.72**	0.82**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = 0.82**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมสัมมนาและการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีการเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือในองค์กร และการคิดอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบริหารงานด้วยความยืดหยุ่นและความเข้าใจในมุมมองของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร ทุกระดับทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพยรัตน กาประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จรณทักษะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 3) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการสนับสนุนการคิดใหม่ ๆ จากสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง รวมทั้งการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการแก้ปัญหาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย เคนท้าว (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ รองลงมา คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความทันสมัย การพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนการสอน และการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกมิติ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนและผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบารมี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้อยู่ในระดับสูง นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ และมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถบริหารจัดการการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากร และการจัดบรรยากาศการเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสิทธิผลสูงสุดต่อนักเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี บุญนุกูล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy = 0.82**) เมื่อพิจารณารายคู่พบคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ สามารถคิดอย่างมีเหตุผลและไตร่ตรองอย่างรอบคอบ สามารถประเมินสภาพปัญหาและข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนได้อย่างรอบด้าน ใช้องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำการผลวิเคราะห์มาใช้วางแผนกลยุทธ์การจัดเรียนการสอนและมาตรการเสริมศักยภาพที่ตรงจุด ช่วยให้ครูปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา (2565) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาท (2566) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ในตัวผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดอบรมที่เน้นการฝึกฝนกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนการสอน รวมถึง การส่งเสริมการตั้งคำถามที่ท้าทายและการหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีความหลากหลายและทันสมัย เช่น การประเมินการเรียนรู้จากงานที่สร้างสรรค์ หรือการวัดผลจากการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาครู ในด้านการใช้กลยุทธ์การสอนที่สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) หรือการเรียนรู้แบบทำกิจกรรมร่วมกัน (Collaborative Learning)

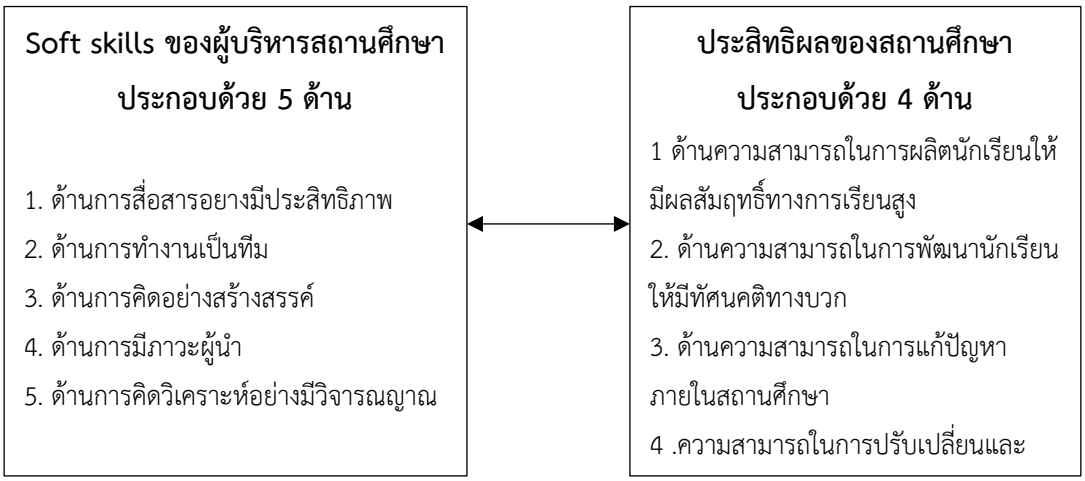
1.3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนา Soft skills ในด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการตั้งคำถามเชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษาจริง พร้อมทั้งสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างผู้บริหาร นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การวางแผนและมาตรการพัฒนามีความแม่นยำ และควรกำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนา Soft skills ให้สอดคล้องกับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารกับองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยเฉพาะ เช่น ความพึงพอใจของครูต่อผู้นำ ความร่วมมือในองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะช่วยขยายความเข้าใจในกลไกการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนา Soft skills ในด้านทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะนี้ในเชิงปฏิบัติ เช่น การใช้เทคนิคหรือเครื่องมือที่สามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบและสามารถนำไปใช้ใน การแก้ไขปัญหาการศึกษาหรือสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้

องค์ความรู้ใหม่



จากวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า Soft skills ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ขณะเดียวกันยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ซึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม งานวิจัยนี้ยังยืนยันว่าการมี Soft skills ที่หลากหลายและสมดุลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารใช้ Soft skills อย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้สูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านนี้ ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ เผื่อแผ่. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 7(2), 513-524.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น),* 12(1), 2.

ทิพยรัตน์ กาประสิทธิ์ (2566). *แนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พิชญ์สินี มะโน. (2562). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในยุค DIGITAL DISRUPTION ต่อการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง),* 18(1), 4.

มนตรี อินตา. (2562). Soft skills: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ (ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่),* 20(1), 158.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรวรรณ สงชุม (2566). ซอฟต์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี,* 6(1), 1554.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี),* 7(2), 158, 2179.

สาวิตรี บุญนุกูล (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557). *จรณะทักษะ.* https://www.shorturl.asia/F0RgV].

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม.* สำนักพิมพ์ บริษัท เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2. (2566). *รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. https://www. phitsanulok2.go.th.

สุพัตรา ขันทอง. (2562). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริญญา เถลิงศรี. (2561). *Disruption: ทำลายล้างหรือสร้างโอกาส*. https://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption/.

เอกชัย เคนท้าว. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร),* 13(49), 110.

*การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 102 (บ้านเกาะเต่า)

วรพล ศรีเทพ[1*] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ[2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[*]Corresponding author e-mail: worapol.srithep@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อประเมินบริบทของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model 3) เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model และ 4) เพื่อประเมินผลผลิต (Product) ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากร 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 152 คน และผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 152 คน รวม 326 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินด้านบริบท มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินด้านผลผลิต มีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ผลการประเมินด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 4) ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะอาชีพ; ทักษะชีวิต; SEEKS Model; การประเมินโครงการ

---

* Received: 2025-04-16, Revised: 2025-05-26, Accepted: 2025-06-04

Developing Students' Vocational and Life Skills through the SEEKS Model Process: A Case Study on Scaling Up Best Practices from Thairath Wittaya 102 School (Ban Koh Tao)

Worapol Srithep[1*] Rungchatchadaporn Vehachart[2]

[1]Doctoral student, Doctor of Education Program in Educational Administration
Thaksin University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Thaksin University
[*]Corresponding author e-mail: worapol.srithep@hotmail.com

ABSTRACT

This research aimed to evaluate the career and life skills development project for students using the SEEKS Model process: a case study of Thairath Wittaya 102 School (Ban Koh Tao) in terms of context, input factors, process, and product using the CIPP Model evaluation framework. The research objectives were: 1) to evaluate the context of the career and life skills development project for students using the SEEKS Model process, 2) to evaluate the input factors of the career and life skills development project for students using the SEEKS Model process, 3) to evaluate the process of the career and life skills development project for students using the SEEKS Model process, and 4) to evaluate the product of the career and life skills development project for students using the SEEKS Model process. The sample used in the study included 15 teachers and personnel, 7 basic education committee members, 152 elementary students (grades 1-6), and 152 parents of elementary students (grades 1-6), totaling 326 people, obtained through purposive sampling. The research instrument was a 5-level rating scale evaluation form. Data were analyzed using mean and standard deviation. The research findings revealed that: 1) the context evaluation results showed appropriateness at the highest level, 2) the product evaluation results showed appropriateness at a high level, 3) the process evaluation results showed appropriateness at a high level, and 4) the input factors evaluation results showed appropriateness at a high level.

Keywords: Career skills development; Life skills; SEEKS Model; Project evaluation

บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 จึงกำหนดให้รัฐดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาอย่างน้อยสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับโดยไม่มีค่าใช้จ่าย และส่งเสริมให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้าศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ที่มั่นคง รวมถึงสนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และรัฐ ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล อันสอดคล้องกับแผนการ

ศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพรองรับการพัฒนาประเทศสู่ "ประเทศไทย 4.0" ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะอาชีพควบคู่กับทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ ที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (OECD, 2020)

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในสถานศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ระบบการศึกษาไทยยังคงมีลักษณะที่เน้นการถ่ายทอดความรู้มากกว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ทำให้นักเรียนขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะปฏิบัติที่จำเป็น ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2563) ได้วิเคราะห์ว่า การเรียนการสอนในประเทศไทยยังคงเน้นเนื้อหาวิชาการเป็นหลัก โดยละเลยการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิต 2) ความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน รายงานของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ระบุว่า เกิดปัญหา "ความไม่สมดุลเชิงคุณภาพ" (Qualitative Mismatch) ระหว่างทักษะที่บัณฑิตมีกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยผู้ประกอบการมองว่า บัณฑิตไทยขาดทักษะการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความคิดสร้างสรรค์ 3) การขาดความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริง สกุลการ สังข์ทอง (2562) พบว่า นักเรียนไทยมักไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนในโรงเรียนกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง ทำให้ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และไม่สามารถถ่ายโอนความรู้ไปสู่การแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ 4) การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ โรงเรียนจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ประสบปัญหาขาดแคลนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ทั้งในด้านอุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการ และครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) และ 6) การขาดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ แม้จะมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิต แต่ยังขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทักษะดังกล่าว ทำให้การดำเนินงานในระดับสถานศึกษามีความหลากหลายและขาดทิศทางที่ชัดเจน (ณัฐชนา พุทธแสง และคณะ (2566)

ในบริบทของความท้าทายดังกล่าว โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ได้ตอบสนองต่อความท้าทายด้านการจัดการศึกษาในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการคิดค้น “ห้องปฏิบัติการฝึกทักษะ” โดยใช้รูปแบบ SEEKS เป็นกรอบในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและชีวิตของนักเรียน รูปแบบนี้ถูก

ออกแบบให้ตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทที่มีทรัพยากรจำกัด โดยยึดโยงกับแนวคิดทางทฤษฎีด้านการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Seaman, J., Brown, M., & Quay, J. (2017) ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ของ Piaget และ Vygotsky และแนวคิดการเรียนรู้แบบโครงงาน ทั้งนี้ วรพล ศรีเทพ (2567) ได้เสนอรูปแบบ SEEKS ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ S (Simulation: การจำลองสถานการณ์) โดยเน้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะในสภาพแวดล้อมจำลองที่ปลอดภัยก่อนเข้าสู่สถานการณ์จริง, E (Environment: สิ่งแวดล้อม) คือการสร้างบริบทที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยห้องปฏิบัติการ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสนับสนุน, E (Encouragement: การสนับสนุน) คือการให้แรงเสริมทางจิตวิทยาและวิชาการเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน, K (Knowledge: ความรู้) เน้นการประเมินและให้คำแนะนำในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และ S (Self-learning: การเรียนรู้ด้วยตนเอง) ซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนออกแบบการเรียนรู้ของตนเองและปลูกฝังแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากผลการดำเนินโครงการพบว่า แนวทางการใช้กระบวนการ SEEKS Model ไม่เพียงส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนอย่างรอบด้าน แต่ยังได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยมีนักเรียนมากกว่าร้อยละ 95 ได้ลงมือสร้างโครงการวิชาชีพของตนเองในสถานการณ์จริง และร้อยละ 80 รายงานว่ามีการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ (โรงเรียนไทยรัฐวิทยา (๑๐๒) บ้านเกาะเต่า, 2566) สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพในการเป็นต้นแบบที่สามารถถ่ายทอดได้ในระดับนโยบาย ทั้งนี้ ผลการวิจัยและประเมินโครงการได้รับการเผยแพร่ในวารสารการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยชินวัตร (วรพล ศรีเทพ, 2567) ซึ่งช่วยขยายผลองค์ความรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สู่วงการการศึกษาในวงกว้าง ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไร และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการอย่างไร เพื่อนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจการดำเนินโครงการต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ผลการประเมินครอบคลุม มีความเที่ยงตรงเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้รูปแบบซิป (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะได้ข้อค้นพบอันเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจการดำเนินการและเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) โดยประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ของโครงการ ผลที่ได้จากการประเมินครั้งนี้จะสะท้อนให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศจากการประเมินไปปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดผลตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ของโครงการการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ดังนี้

1. เพื่อประเมินบริบท (Context)
2. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (Input)
3. เพื่อประเมินกระบวนการ (Process)
4. เพื่อประเมินผลผลิต (Product)

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาทักษะอาชีพ (Career Skills Development) หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพให้กับผู้เรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในโลกอาชีพ โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงการเรียนรู้ภาคทฤษฎีกับการฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) สอดคล้องกับตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้นิยามการพัฒนาทักษะอาชีพในบริบทการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง และการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ว่าที่เรือตรียุตติชน บุญเพศ และคณะ. (2566) อธิบายว่าการพัฒนาทักษะอาชีพในยุค Digital Disruption จำเป็นต้องครอบคลุมทั้งทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) และทักษะทางสังคม (Soft Skills) ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต โดยทักษะที่สำคัญประกอบด้วยทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งต้องพัฒนาควบคู่ไปกับความรู้และทักษะเฉพาะทางของแต่ละสาขาอาชีพ

ทักษะชีวิต

ทักษะชีวิต (Life Skills) หมายถึง ความสามารถในการปรับพฤติกรรมเชิงบวกที่ทำให้บุคคลสามารถจัดการกับความต้องการและความท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะทางจิตสังคม (Psychosocial Skills) ที่ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคม โดยได้จำแนกทักษะชีวิตพื้นฐานไว้ 10 ประการ ได้แก่ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมี

วิจารณญาณ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การตระหนักรู้ในตน ความเห็นอกเห็นใจ การจัดการกับอารมณ์ และการจัดการกับความเครียด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้นิยามทักษะชีวิตในบริบทการศึกษาไทยว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและเลือกทางเดินชีวิตที่เหมาะสม เพื่อให้มีชีวิตที่มีความสุขและสามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น UNESCO (2021) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่าเป็นชุดของความสามารถด้านจิตสังคมและทักษะระหว่างบุคคลที่ช่วยให้เด็กและเยาวชนพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจที่ได้รับข้อมูลครบถ้วน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาทักษะการจัดการและการปรับตัวเพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีสุขภาวะที่ดี โดยแบ่งทักษะชีวิตออกเป็น 3 หมวดหลัก ได้แก่ ทักษะการคิด (Cognitive Skills) ทักษะทางสังคม (Social Skills) และทักษะทางอารมณ์ (Emotional Skills) ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ปนัดดา นกแก้ว (2564) กล่าวว่า ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี โดยหัวใจสำคัญของทักษะชีวิตคือการพัฒนาให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรอง และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนพื้นฐานของการเคารพความแตกต่างและความเสมอภาค

กระบวนการ SEEKS Model เป็นระบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่พัฒนาโดยโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้หลายประการ หลักการสำคัญประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) กระบวนการนี้อิงตามทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการจำลองสถานการณ์ ที่สนับสนุนแนวคิดว่าการเรียนรู้ควรเกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ที่คล้ายกับสถานการณ์จริงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (เพียงพอที่จะมีความคล้ายคลึงกับประสบการณ์จริง) ให้โอกาสผู้เรียนได้ทดลองและเรียนรู้จากประสบการณ์โดยไม่เกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการทดลองและผิดพลาด 2) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Environment) ทักษะพัฒนาขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง ดังนั้นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้จึงเป็นทักษะหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานที่เชื่อว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างความรู้ของตนเองทั้งในเชิงกายภาพและจิตวิทยา อนุญาตให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน 3) การให้กำลังใจและสนับสนุน (Encouragement) หนึ่งในกลไกที่ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นคือแรงจูงใจ อิงตามทฤษฎีของ Ryan และ Deci การเรียนรู้ที่ดีที่สุดเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจภายใน สนใจ หรือเห็นคุณค่าในสิ่งที่พวกเขากำลังเรียนรู้ การให้การสนับสนุนและคำชม; มันเสริมสร้างความมั่นใจและจูงใจพวกเขาให้ทำงานเกี่ยวกับตัวเองมากขึ้น 4) การประเมินความรู้และทักษะ (Knowledge Evaluation) ส่วนสำคัญของโมเดล SEEKS หมายถึงการประเมินที่

สอดคล้องกับสถานการณ์จริงใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขยับออกจากการประเมินความรู้ผ่านการทดสอบ TALIS อธิบายการประเมินผ่านการสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลงาน การสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินจากเพื่อน ให้ข้อมูลหลากหลายเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียน 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) หัวใจของโมเดล SEEKS คือ ความปรารถนาที่จะสร้างผู้เรียนที่มีอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Knowles เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เน้นทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในปัจจุบัน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในการตั้งเป้าหมาย วางแผนดำเนินการ และประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้รับการส่งเสริมเนื่องจากการเรียนรู้ไม่ได้จำกัด (วรพล ศรีเทพ, 2567)

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ การหา ข้อเท็จจริงและหาผลที่เกิดจากโครงการ ตลอดจนการตรวจสอบเพื่อใช้ตัดสินคุณค่าของการดำเนินโครงการในด้านต่าง ๆ และตัดสินใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นหรือยุติการดำเนินงานโครงการ นั้น ๆ ณัฐวรรณ แย้มละมัย และ สุณี หงส์วิเศษ (2561) ให้ความหมายของ การประเมินว่า เป็นกระบวนการของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือก ต่าง ๆ ที่มีอยู่ พิจาริน เมืองตาแก้ว (2563) ได้กล่าวถึง แนวคิด และโมเดลการประเมิน แบบซิป หรือ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ว่าเป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน ซึ่งสตัฟเฟิลบีมได้กำหนดประเด็นการประเมิน ออกเป็น 4 ประเภท ตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของ CIPP Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้1) การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการโครงการเพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหาและความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของ ทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการ ดำเนินโครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแก้ไข ปรับปรุงให้การดำเนินการช่วงต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการการมีส่วนร่วมในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของ นโยบาย/แผนงาน/โครงการ ซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้รวมทั้ง การพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ แต่การประเมินผลแบบนี้ มิได้ให้ความสนใจต่อเรื่อง ผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย / แผนงาน / โครงการเท่าที่ควร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินนั้น คือ 1) เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป แต่ส่วนใด ไม่

ประสบผลสำเร็จก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป 2) เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้ สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อได้ในอันที่จะช่วยเข้าใจปัญหาและความต้องการทางการศึกษาได้ และเพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นแนวทาง ในการที่จะปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วยได้โดย ณัฐกานต์ สุทธิจิตร์ และคณะ (2567) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการประเมินว่า การประเมินมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อช่วยปรับปรุงการบริหารงาน หรือโครงการตลอดจนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมิน มีดังนี้ 1) เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่าง ๆ 2) เพื่อตัดสินผลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่างๆ 3) เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืออนาคตของโครงการได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) เพื่อกระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การวิจัยและประเมินผลโครงการในระยะต่อไปจะมุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบ SEEKS ในบริบทที่หลากหลาย ทั้งโรงเรียนในชนบทที่มีทรัพยากรจำกัดและโรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายทางด้านผู้เรียน โดยมีคำถามสำคัญคือ องค์ประกอบใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำรูปแบบนี้ไปใช้ และจะสามารถปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ได้อย่างไร การวิจัยจึงไม่เพียงแต่มีเป้าหมายเพื่อขยายผลเชิงพื้นที่ แต่ยังมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและวิชาชีพในระดับนโยบาย การดำเนินงานนี้สะท้อนถึงความพยายามของสถานศึกษาขนาดเล็กในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกอนาคตได้อย่างมั่นคง โดยเฉพาะในโลกดิจิทัลหลังยุค COVID-19 ซึ่งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้เชิงทฤษฎี แต่ต้องเป็นการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติจริง และเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนอย่างมีความหมาย ทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนการศึกษาชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอกในฐานะพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยเลือกโมเดล CIPP ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam,1983) โดยพิจารณาผลกระทบ (Impact) ซึ่งจะ ประเมินความสอดคล้องของโครงการในด้านต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) ได้แก่ การประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการ กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของโรงเรียน ของครูก่อนดำเนินการโครงการ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) ได้แก่ การประเมินความเหมาะสมบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ระยะเวลา และสถานที่ที่ใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของครูก่อนดำเนินการตามโครงการ

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ได้แก่ การประเมินการบริหารโครงการ ความร่วมมือของโรงเรียน ความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ครู และนักเรียนหลังการดำเนินการตามโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของครู และ นักเรียนหลังการดำเนินการตามโครงการแล้วดังกรอบการประเมินโครงการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ให้ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ได้แก่ ครูและบุคลากร 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน รวมทั้งหมด 22 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ให้ข้อมูลการประเมินด้านกระบวนการของโครงการ ได้แก่ ครูและบุคลากร จำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ให้ข้อมูลการประเมินด้านผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ครูและบุคลากร 15 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 152 คน และผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 152 คน รวมทั้งหมด 326 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ให้ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ได้แก่ ครูและบุคลากร 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน รวมทั้งหมด 22 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ให้ข้อมูลการประเมินด้านกระบวนการของโครงการ ได้แก่ ครูและบุคลากร จำนวน 15 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ให้ข้อมูลการประเมินด้านผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ครูและบุคลากร 15 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 152 คน และผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 152 คน รวมทั้งหมด 326 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1)

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) เพื่อแปลความหมายดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของประเด็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประเมินความสอดคล้องของรายการประเมินแต่ละข้อเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence; IOC) พบว่าทุกประเด็นการประเมินมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับโดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.900 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการโดยแจกแบบประเมินโครงการ ให้แก่ครูและนักเรียนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) และเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินทั้งหมด และ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินในส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์ทำการตรวจให้คะแนน ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) เป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม

ผลการวิจัย

จากการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท (Context)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินด้านบริบท

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับนโยบายของโรงเรียน	4.77	0.43	มากที่สุด
3. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน	4.64	0.49	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการกับสภาพบริบทของชุมชน	4.59	0.50	มากที่สุด
5. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน	4.45	0.60	มาก
ภาพรวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับนโยบายของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =

4.77, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (n = 22)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความเพียงพอของบุคลากรในการดำเนินโครงการ	4.09	0.68	มาก
2. ความเหมาะสมของคุณสมบัติบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	4.32	0.57	มาก
3. ความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	3.73	0.88	มาก
4. ความเหมาะสมของการจัดสรรงบประมาณในแต่ละกิจกรรม	3.91	0.75	มาก
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ	3.82	0.80	มาก
6. ความเหมาะสมของคุณภาพวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้	4.05	0.72	มาก
7. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	4.27	0.63	มาก
8. ความเหมาะสมของสถานที่ในการดำเนินโครงการ	4.45	0.51	มาก
ภาพรวม	**4.08**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คน ซึ่งประกอบด้วยครูและบุคลากรกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของสถานที่ในการดำเนินโครงการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของคุณสมบัติบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.57) และความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 0.88)

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินด้านกระบวนการ (n = 15)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ	4.47	0.52	มาก
2. การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน SEEKS Model	4.60	0.51	มากที่สุด
3. ความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน	4.73	0.46	มากที่สุด
4. ความร่วมมือจากผู้นำและชุมชน	4.40	0.63	มาก
5. ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.13	0.74	มาก
6. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรม	4.80	0.41	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
7. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ	4.27	0.70	มาก
8. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน	4.33	0.62	มาก
ภาพรวม	**4.47**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านกระบวนการของโครงการโดยครูและบุคลากรจำนวน 15 คน มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.73, S.D. = 0.46) และการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน SEEKS Model ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ส่วนความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.74)

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินด้านผลผลิต (n = 319)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีความรู้และทักษะอาชีพสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	4.65	0.52	มากที่สุด
2. นักเรียนมีทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4.52	0.58	มากที่สุด
3. นักเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.58	0.54	มากที่สุด
4. นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนจากผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้น	4.13	0.73	มาก
5. ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดการเรียนรู้จากโครงการ	4.41	0.63	มาก
6. ครูมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่	4.56	0.55	มากที่สุด
7. เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้	4.42	0.61	มาก
8. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อโครงการ	4.73	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.50**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินด้านผลผลิตของโครงการโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน ซึ่งประกอบด้วยครูและบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อโครงการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.73, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ นักเรียนมีความรู้และทักษะอาชีพสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.52) และนักเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ส่วนนักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนจากผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.73)

5. ผลการประเมินโครงการในภาพรวม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินโครงการในภาพรวม

ด้านการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบริบท (Context)	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.08	0.69	มาก
3. ด้านกระบวนการ (Process)	4.47	0.57	มาก
4. ด้านผลผลิต (Product)	4.50	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.42**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านผลผลิต ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.58) และด้านกระบวนการ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.69)

อภิปรายผล

จากผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนด้วยกระบวนการ SEEKS Model: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ผู้วิจัยอภิปรายผลตามกรอบการประเมิน CIPP Model ดังนี้

1. ด้านบริบท (Context)

ผลการประเมินด้านบริบทในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63) สะท้อนให้เห็นว่าโครงการมีความสอดคล้องอย่างสูงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียน โดยเฉพาะความสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.77) สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ สุทธิจิตร์ และคณะ (2567) ที่พบว่าการประเมินบริบทเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา นอกจากนี้ ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการกับสภาพบริบทของชุมชน ($\bar{x}$ = 4.59) ยังสอดคล้องกับแนวคิดของชลธิชา พิมพ์ทอง. (2566) ที่เสนอว่าการพัฒนาทักษะอาชีพควรคำนึงถึงบริบทท้องถิ่นและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ ผลการประเมินยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงความสอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.45) ซึ่งไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2564) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยจุดแข็งอยู่ที่ความเหมาะสมของสถานที่ ($\bar{x}$ = 4.45) และคุณสมบัติของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.32) สอดคล้องกับ

งานวิจัยของจำเนียร นิลพวง และคณะ (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรและสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะผู้เรียนในสถานศึกษา ส่วนประเด็นความเพียงพอของงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.73) และวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x}$ = 3.82) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพรเทพ โพธิ์พันธ์ และคณะ (2563) ที่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลมักประสบปัญหาด้านทรัพยากรและงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่ง กาญจนา เขียวหวาน และคณะ (2565) เสนอแนวทางแก้ไขโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

3. ด้านกระบวนการ (Process)

ผลการประเมินด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47) โดยการมีส่วนร่วมของนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.80) และความร่วมมือของครู ($\bar{x}$ = 4.73) เป็นจุดแข็งสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์ (2560) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและความร่วมมือของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การที่การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน SEEKS Model อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60) สะท้อนถึงความเป็นระบบของการนำโมเดลไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมารุต พัฒผล (2563) ที่เสนอว่าการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบและครบวงจรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาผู้เรียน ในขณะที่ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{x}$ = 4.13) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสุดา มงคลสิทธิ์ (2562) ได้เน้นย้ำว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

4. ด้านผลผลิต (Product)

ผลการประเมินด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50) โดยมีจุดเด่นที่ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.73) และนักเรียนมีความรู้และทักษะอาชีพสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ($\bar{x}$ = 4.62) สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา พิมพ์ทอง (2566) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่นจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้จริง ส่วนประเด็นนักเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{x}$ = 4.58) และครูมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ($\bar{x}$ = 4.65) สอดคล้องกับแนวคิดของ เหงียน ถิทูฮ่า และสิรินาถ จงกลกลาง (2561) ที่เสนอว่าการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและพัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอนไปพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม ประเด็นนักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน ($\bar{x}$ = 4.15) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ เทศนา และคณะ(2561) ได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้เกษตรกรรมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเกษตรกรรมสำหรับการมีรายได้ให้กับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตชนบทภาคเหนือตอนล่าง

สรุปผลการประเมินโครงการในภาพรวม

ผลการประเมินโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.42) โดยด้านบริบทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.63) และด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{x}$ = 4.08) สอดคล้องกับการศึกษาของ Stufflebeam และ Coryn (2014) ที่พบว่าโครงการที่มีการประเมินบริบทและมีความสอดคล้องกับนโยบายสูงมักจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งการใช้กระบวนการ SEEKS Model ในการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทและข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนอย่างแข็งขันในนโยบาย การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร รวมถึงการกระตุ้นครูและนักเรียนในการนำกระบวนการโมเดล SEEKS ไปปฏิบัติ

1.2 แนะนำให้ครูใช้กระบวนการโมเดล SEEKS (และบูรณาการกระบวนการนี้ในการสอนในวิชาต่าง ๆ) โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความสนใจของนักเรียนแต่ละคน

1.3 ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและชีวิตของนักเรียนผ่านการถ่ายทอดความรู้และการจัดหาทรัพยากร รวมถึงเป็นตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ของนักเรียน

1.4 กิจกรรมเหล่านี้สามารถดำเนินต่อไปได้โดยการสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ขยายกระบวนการโมเดล SEEKS ไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ด้วยงบประมาณ การพัฒนาครู และเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาติดตามตามยาวเกี่ยวกับความยั่งยืนของการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและชีวิตของนักเรียนที่ถูกสนับสนุนโดยกระบวนการโมเดล SEEKS ควรดำเนินต่อไป

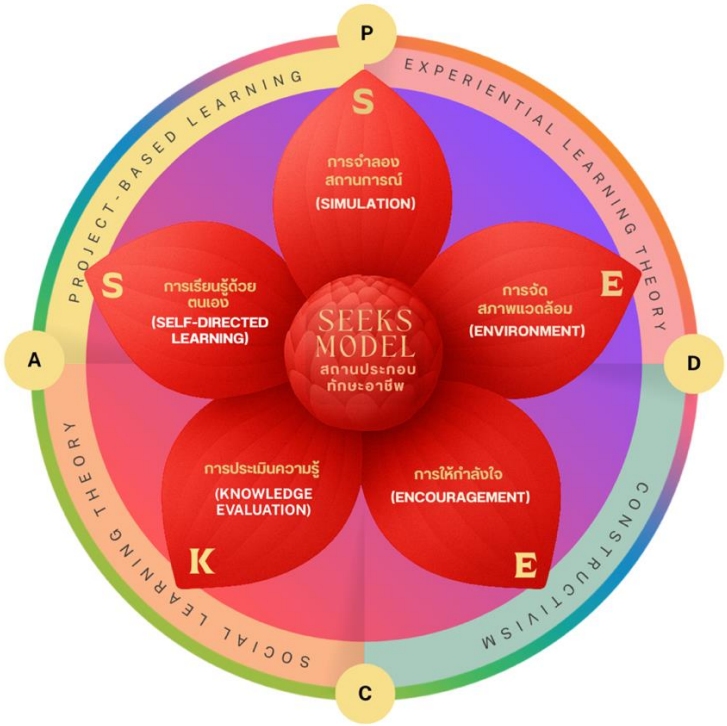
2.2 ควรสำรวจการใช้กระบวนการโมเดล SEEKS ในระดับการศึกษาอื่น ๆ เช่น โรงเรียนมัธยม การศึกษาวิชาชีพ ฯลฯ

2.3 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะด้านอาชีพและชีวิตที่จำเพาะเจาะจงสำหรับบริบทและอายุต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาอย่างน้อย

2.4 การศึกษาในอนาคตควรมุ่งเน้นว่าทำอย่างไรในการฝึกอบรมครูให้มีความสามารถในการนำกระบวนการโมเดล SEEKS มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการ SEEKS Model อธิบายตามโมเดลที่เขียนไว้ดังภาพด้านล่าง เป็นนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ การบูรณาการหลักสูตรที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงทั้งในและนอกสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความพร้อมของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน และการบูรณาการกับหลักสูตรของโรงเรียน โดยผลการวิจัยที่พบการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในนักเรียนที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการนี้ ยืนยันว่าโมเดลดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทการศึกษาที่หลากหลาย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กระบวนการ SEEKS Model สถานประกอบทักษะอาชีพ
(พัฒนาโดยผู้เขียนบทความ)

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เขียวหวาน และคณะ. (2565). การระดมทรัพยากรเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, *13*(1), 113-127.

จำเนียร นิลพวง และคณะ. (2564). รูปแบบสมการโครงสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารวิจยวิชาการ, 4*(4), 107-120.

ชลธิชา พิมพ์ทอง. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการบริบทท้องถิ่นเป็นฐาน Local Context Based Learning : LBL เพื่อส่งเสริมความสามารถ ด้านการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi*, *8*(1), 108-119.

ณัฐกานต์ สุทธิจิตร์ และคณะ. (2567). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. Journal of Roi Kaensarn Academi, *9*(11), 1490-1512.

ณัฐชนา พุทธแสง และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Journal of Social Science and Cultural*, *7*(9), 78-89.

ณัฐวรรณ แย้มละมัย และ สุณี หงส์วิเศษ. (2561). การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, *8*(3), 17-25.

ทิศนา แขมมณี. (2563). ศาสตร์การสอน: *องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา นกแก้ว. (2564). ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ*, *8*(1): 263-278.

พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์. (2560). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8*(2), 327-336.

พรเทพ โพธิ์พันธ์ และคณะ. (2563). แนวปฏิบัติที่ดีในการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 427-433.

พิจาริน เมืองตาแก้ว. (2563). *การประเมินโครงการการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโอเน็ต ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในอำเภอโกสัมพีนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

มารุต พัฒผล. (2563). *การประเมินการเรียนรู้ใน New Normal*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 102 (บ้านเกาะเต่า). (2566) *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR)*: ตรัง. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 102 (บ้านเกาะเต่า).

ยุตติชน บุญเพศ และคณะ. (2566). รูปแบบการส่งเสริมทักษะชีวิตในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, *19*(2), 107–126.

วรพล ศรีเทพ. (2567). ห้องแล็บฝึกทักษะ:การจัดการเรียนรู้สู่การมีงานทำผ่านกระบวนการเรียนรู้. *วารสารการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยชินวัตร*, *2*(2), 28-46.

สกุลการ สังข์ทอง. (2562). *แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา.* สำนักพิมพ์สำนักวิจัยการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564*). แนวทางการจัดการศึกษาทางเลือกในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปี 2563.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี ๒๕๕๙/๒๕๖๐: แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. www.onec.go.th.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *การบริหารจัดการศึกษาไทยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี.* 21 เซ็นจูรี่.

สุดา มงคลสิทธิ์. (2562). กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี. *Journal of MCU Nakhondhat*, *6*(10), 5843-5859.

เสน่ห์ เทศนา และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้เกษตรกรรมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเกษตรกรรมสำหรับนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตชนบทภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, *12*(1), 145-162.

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2564). *ความปกติใหม่ทางการศึกษากับความเหลื่อมล้ำที่มากยิ่งขึ้น*. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, *3*(2), 69–83.

เหงียน ถิทูฮ่า และสิรินาถ จงกลกลาง. (2561). การศึกษาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดกาวบั่ง ประเทศเวียดนาม. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2, 14-18.

OECD. (2020). *Education in the digital age: Addressing the challenges of the 21st century.* OECD Publishing.

Seaman, J., Brown, M., & Quay, J. (2017). The evolution of experiential learning theory: Tracing lines of research in the JEE. *Journal of Experiential Education*, *40*(4), 1-21.

Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation: Theory, models and applications (2nd eds.)*. San Francisco: Jossey-Bass.

UNESCO. (2021). *The futures of education: Learning to become*. UNESCO Publishing.

*การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

อัมรินทร์ จาระงับ[1*]

[1]ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

[*]Corresponding author e-mail: amarin.ja59@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย และ 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน กลุ่มเป้าหมาย คือ 1) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 11 คน 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 57 คน ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินรูปแบบ 2) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และ 6) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Wilcoxon Signed Ranks Test ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) กระบวนการนิเทศ มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) 1.4) การวัดและประเมินผล และ 1.5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 2.1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2.3) เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2.4) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2.5) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการนิเทศภายใน; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

---

* Received: 2025-04-28, Revised: 2025-05-26, Accepted: 2025-06-04

Development of Internal Supervision Model Using Professional Learning Community to Enhance Active Learning Management Competency of Teachers Banjanthai School

Amarin Jarangub

Director of Banjanthai School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3
Corresponding author e-mail: amarin.ja59@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) develop the internal supervision model using professional learning community to enhance active learning management competency of teachers Banjanthai School, and 2) evaluate the model's effectiveness. The informants were 9 experts. The target group were 1) 11 teachers teaching in the primary 1 - 6, and 2) 57 students studying in the primary 4 - 6 in the academic year 2024. They were selected by purposive sampling. The research instruments used were 1) an evaluation form of the model, 2) a test used to measure knowledge in active learning, 3) an evaluation form used to evaluate the teachers' competency in active learning management, 4) an attitude test toward active learning, 5) a questionnaire asking for the satisfaction of the students towards active learning management, and 6) a questionnaire asking for the satisfaction of the teachers towards the model. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, and the Wilcoxon signed ranks test. The research findings were as follows: 1) The internal supervision model using professional learning community to enhance active learning management competency of teachers Banjanthai School consisted of 5 components: 1.1) principles, 1.2) objectives, 1.3) supervision processes consisting of 4 steps: (1) Preparation: P, (2) Informing: I, (3) Doing: D, (4) Evaluation: E, 1.4) conditions for success, and 1.5) measurement and evaluation. The result of the evaluation of the model by the experts showed that the overall was at the highest level. 2) The effectiveness of the model showed that: 2.1) teachers' knowledge in active learning after implementing the model was higher than that before using the model with the statistical significance at the level of .05, 2.2) teachers' competency in learning management in the overall was at a very good level, 2.3) teachers' attitude toward active learning in the overall was at the highest level, 2.4) student satisfaction towards the learning management in the overall was at the high level, and 2.5) teachers satisfaction towards the model in the overall was at the highest level.

Keywords: Internal Supervision Model; Professional Learning Community; Active Learning Management Competency

บทนำ

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้สอนลงสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเกิดทักษะและเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) วิธีการจัดการเรียนรู้ของครูและการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สำคัญ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำผ่านการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดการคิดในระดับสูง การได้มีปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนระหว่างผู้เรียน และการได้สร้างความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง ซึ่งเป็นความรู้ที่ยั่งยืนและสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน (ชวลิต ชูกำแพง, 2565) ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังถ่ายทอดความรู้แบบสอนวิชา เอาวิชาเป็นตัวตั้ง ทำให้ผู้เรียนขาดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ครูมุ่งทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหา ผู้เรียนต้องนั่ง ฟัง ถูกบังคับให้ท่องจำเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในการสอบ ซึ่งเป็นวิธีเรียนวิธีสอนที่ไม่เชื่อมโยงและไม่สามารถนำไปใช้ได้กับชีวิตจริงและการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งวิธีการเรียนรู้ของเด็กในยุคใหม่จะต้องเรียนรู้โดยการลงมือทำ ฝึกให้ปฏิบัติจริง และมีการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น (วิจารณ์ พานิช, 2557; สมหญิง สายธนู, 2560) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูนั่นคือ การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน เป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตร ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน และเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากความร่วมมือของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชาญชัย อาจิณสมาจาร, 2553; จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2559; อธิศ ไชยคิรินทร์, 2562; กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์, 2565) นอกจากการนิเทศภายในจะช่วยพัฒนาครูและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนแล้ว การขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษาสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยังมีการเสนอแนวทางในการพัฒนาและช่วยเหลือครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน เรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ อีกทั้งยังส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เกิดเป็นพลังขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนบ้านจันทัย มุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ โรงเรียนจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาและเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ แต่เมื่อพิจารณาผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปจนนำไปสู่การรับรู้ถึงภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning loss) ซึ่งเป็นภาวะของการเสียโอกาสในการเรียนรู้ ผู้เรียนขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนควรจะได้รับการพัฒนาตามช่วงวัยสูญเสียไป ส่งผลต่อพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการช่วยเหลือ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 ได้สรุปเกี่ยวกับจุดที่ควรพัฒนาไว้ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ควรมีการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการคิดขั้นสูง การยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 2) ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน (โรงเรียนบ้านจันทัย, 2564) เมื่อพิจารณาผลการดำเนินการนิเทศภายใน พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีการดำเนินการไม่เป็นระบบ ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง ครูมีภาระมากไม่มีเวลาดำเนินการอย่างชัดเจน ขาดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสม และไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านจันทัย ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเชื่อว่า ถ้าครูมีสมรรถนะการจัด

การเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ มีทักษะการคิดขั้นสูง และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งเป็นการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย ขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้สูงขึ้น ครูสามารถนำความรู้ ทักษะประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดรับกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “สพฐ. วิถีอนาคต วิถีคุณภาพ”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research$_1$: R$_1$) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบ โดยดำเนินการ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี โดยวิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 2) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนบ้านจันทัย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development$_1$: D$_1$) เป็นการพัฒนารูปแบบ โดยดำเนินการ 1) ร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus

Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบ 3) นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ 4) ประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research$_2$: R$_2$) เป็นการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยนำรูปแบบไปทดลองใช้ในปีการศึกษา 2566 ดำเนินการโดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest - Posttest Design) กลุ่มเป้าหมาย คือ 1) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนบ้านจันทัย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน และ 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนบ้านจันทัย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบฯ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการนิเทศ 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) ซึ่งในขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-plan: Cp) 2) ขั้นการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Co-act: Ca) และ 3) ขั้นสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-reflect: Cr) โดยดำเนินการ จำนวน 4 วงรอบ ตลอดปีการศึกษา 2566 ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2566 - มีนาคม 2567 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Wilcoxon Signed-Ranks Test จากการนำรูปแบบไปทดลองใช้ พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยรวมผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ จากนั้นดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย โดยนำผลการทดลองใช้รูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ มาพิจารณาความเหมาะสมตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศ 4 ขั้น โดยนำมาปรับปรุงรายละเอียดของวิธีดำเนินงานในแต่ละขั้นให้มีความชัดเจนและเหมาะสมมากขึ้น และปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development$_2$: D$_2$) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ผู้วิจัยนำรูปแบบมาใช้จริงในปีการศึกษา 2567 เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ดำเนินการโดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest - Posttest Design) กลุ่มเป้าหมาย คือ 1) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนบ้านจันทัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 คน 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนบ้านจันทัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 57 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งนักเรียนมีศักยภาพในการตอบแบบสอบถาม สามารถอ่านและเข้าใจข้อคำถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบฯ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการนิเทศ 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) ซึ่งในขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-plan: Cp) 2) ขั้นการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Co-act: Ca) และ 3) ขั้นสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-reflect: Cr) โดยดำเนินการ จำนวน 4 วงรอบ ตลอดปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 - มีนาคม 2568 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Wilcoxon Signed-Ranks Test

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

1.1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย ที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า PIDE Model มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.2 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\overline{X}$	S	แปลผล
1	ด้านความเหมาะสม	4.58	0.51	มากที่สุด
2	ด้านความเป็นไปได้	4.56	0.52	มากที่สุด
3	ด้านความเป็นประโยชน์	4.65	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.60**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65)

2. ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Wilcoxon Signed-Ranks Test ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

คะแนนทดสอบ	n	$\overline{X}$	S	Z	P
คะแนนทดสอบความรู้ก่อนการใช้รูปแบบ	11	24.81	1.40	2.96	.00*
คะแนนทดสอบความรู้หลังการใช้รูปแบบ	11	32.36	2.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีผลการประเมินดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	%	แปลผล
1. ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (40 คะแนน)	33.07	82.67	ดีมาก
2. ด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (32 คะแนน)	25.27	78.98	ดี
ภาพรวม	**58.34**	**81.03**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีคะแนนรวมเท่ากับ 58.34 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีคะแนนรวมเท่ากับ 33.07 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.67 และด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 25.27 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.98 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ คือ ระดับดีขึ้นไป (คะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป)

2.3 เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73)

2.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีผลการประเมินดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\overline{X}$	S	แปลผล
1	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.46	0.57	มาก
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง	4.54	0.50	มากที่สุด
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์	4.40	0.59	มาก
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีมและการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน	4.58	0.50	มากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S	แปลผล
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง	4.44	0.50	มาก
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทหรือสภาพจริงของนักเรียน	4.53	0.50	มากที่สุด
7	ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ท้าทาย ให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.56	0.50	มากที่สุด
8	ครูกระตุ้นให้นักเรียนมีความมั่นใจ มีอิสระในการคิด หรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.46	0.50	มาก
9	นักเรียนได้รับการชี้แนะ การให้คำปรึกษา และเสริมแรงทางบวกอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.50	มาก
10	ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายและทันสมัย	4.47	0.50	มาก
11	ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับธรรมชาติของนักเรียน	4.51	0.50	มากที่สุด
12	ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ช่วยกระตุ้นความสนใจ และนักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น	4.47	0.50	มาก
13	ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและน่าสนใจ	4.49	0.50	มาก
14	ครูใช้วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับธรรมชาติของนักเรียน	4.44	0.54	มาก
15	ครูใช้วิธีการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงจากข้อมูลเชิงประจักษ์	4.44	0.44	มาก
16	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.46	0.54	มาก
17	นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.51	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.48**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีมและการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58)

2.5 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย มีผลการประเมินดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบฯ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S	แปลผล
ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ	4.55	0.52	มากที่สุด
ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	4.57	0.52	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ	4.58	0.51	มากที่สุด
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	4.49	0.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.55**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาตามกระบวนการนิเทศ พบว่า ขั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58)

อภิปรายผล

1. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้

เนื่องมาจากรูปแบบได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบครบถ้วนและเหมาะสม โดยมีกระบวนการนิเทศที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลัง ร่วมกันเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจากการปฏิบัติงานจริงโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจากการปฏิบัติงานผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครู รวมทั้งผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาการนิเทศ 4) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การดำเนินการนิเทศ ขั้นที่ 3 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ 5) การประเมินรูปแบบ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า รูปแบบ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์การนิเทศ 3) สาระการนิเทศ 4) กระบวนการนิเทศ คือ ขั้นตอนที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในโรงเรียนก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการนิเทศ และผลการประเมินรูปแบบสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ทองคำ อำไพ (2564) กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์ (2565) พบว่าผลการประเมินรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการนิเทศที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ครู โดยเน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณลักษณะที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครู

ในลักษณะที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานจริง ทำให้ครูได้เรียนรู้และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลาย และการสะท้อนคิดที่เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยให้ครูได้ทบทวนและพัฒนาความเข้าใจของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสทดลองใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และได้รับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครูและผู้นิเทศ ทำให้ครูสามารถเข้าใจหลักการ แนวคิด และวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการทำงานร่วมกับผู้สอนและผู้เรียน เป็นกระบวนการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้สอนให้รู้จักช่วยเหลือตนเองเพื่อพัฒนาการสอน การนิเทศที่จัดขึ้นในสถานศึกษานั้นควรเป็นการอำนวยความสะดวกในสภาวการณ์ที่เป็นการปรับปรุงพัฒนาด้านการเรียนการสอนของผู้สอน จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกุญช์พิสิฎฐ์ คงนุรัตน์ (2565) สถาพร สมอุทัย (2566) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อจำแนกเป็นรายครั้ง พบว่า ครั้งที่ 1 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดี ครั้งที่ 2 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดี ครั้งที่ 3 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และครั้งที่ 4 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ และพบว่า คะแนนพัฒนาการทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ครั้งที่ 1-4 มีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามกระบวนการนิเทศของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) ซึ่งในขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-plan: Cp) 2) ขั้นการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Co-act: Ca) และ 3) ขั้นสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-reflect: Cr) โดยดำเนินการ จำนวน 4 วงรอบ ตลอดปีการศึกษา 2567 เพื่อให้ครูได้พัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ นอกจากนั้น การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศทั้ง 4 ขั้น มีความชัดเจนและเป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้นิเทศทุกขั้นตอน มีการสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยผู้นิเทศคอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kutsyuruba (2003) ที่พบว่า การนิเทศภายในเป็นปัจจัยหนึ่งในการปรับปรุงพฤติกรรมของครู พัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศภายในจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาครู

โดยเริ่มต้นจากการสนับสนุนครู ต้องได้รับการนิเทศภายใน การให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูได้รับการนิเทศภายในอย่างถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนดียิ่งขึ้น จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา บุญมาก (2562) สถาพร สมอุทัย (2566) พบว่า ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านกระบวนการนิเทศของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และได้รับการนิเทศจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นกัลยาณมิตร เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนคิดร่วมกัน ภายใต้บริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติของครูไปในทิศทางที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ครูได้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากมุมมองที่หลากหลาย อันนำไปสู่การยอมรับและพัฒนาเจตคติที่ดี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจ มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ สามารถวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ผลดีตรงตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับ Arrington (2014) Rozdi et al. (2016) ที่กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต้องรับรู้ความสามารถของตนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ครูต้องมีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ รวมถึงมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา บุญมาก (2562) สายสวลี วิทยาภัค (2565) สถาพร สมอุทัย (2566) พบว่า ครูมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ทำให้ครูมีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การสร้างความรู้ด้วยตนเอง และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยครูได้ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่น่าสนใจ ท้าทาย และเหมาะสมกับธรรมชาติของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในชั้นเรียน รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักเรียน สอดคล้องกับนนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือ และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของอมฤดา พงษ์ศักดิ์ และชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2563) พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2565) พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก

2.5 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจากการปฏิบัติงานผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครู ทำให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น รวมทั้งผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ทำให้ครูได้ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติเชิงบวก และส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2565) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินการที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ทองคำ อำไพ (2564) กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์ (2565) พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ และคู่มือการใช้รูปแบบ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และเพื่อให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 รูปแบบฯ มีกระบวนการนิเทศ 4 ขั้น ที่มีการดำเนินงานต่อเนื่องกันสัมพันธ์กัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามกระบวนการนิเทศให้ครบถ้วน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3 กระบวนการนิเทศของรูปแบบฯ มีลักษณะเป็นวงรอบในขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศกำหนดให้ดำเนินการ จำนวน 4 วงรอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และป้องกันการเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จึงควรดำเนินการให้ครบตามขั้นตอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเห็นพัฒนาการของครู ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเพิ่มวงรอบและระยะเวลาที่ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการนิเทศและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านอื่น ๆ เช่น สมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล และสมรรถนะการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูนั้นเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2.3 ควรมีการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย (PIDE Model) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยกระบวนการนิเทศ มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E) ซึ่งในขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-plan: Cp) 2) ขั้นการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Co-act: Ca) และ 3) ขั้นสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-reflect: Cr) โดยดำเนินการ จำนวน 4 วงรอบ ตลอดปีการศึกษา 2567

รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านจันทัย

PIDE Model

หลักการ

การนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน



วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้วยการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการนิเทศ

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

1. การเตรียมการนิเทศ (Preparation: P)
2. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I)
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D)
   - 3.1 ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-plan: Cp)
   - 3.2 ขั้นการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Co-act: Ca)
   - 3.3 ขั้นสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-reflect: Cr)
4. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation: E)

การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
5. ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการนิเทศภายใน ส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ให้ความร่วมมือ มีความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เอกสารอ้างอิง

กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์. (2565). *รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2565). รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์,* 20(2), 69-84

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน.* แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

ชวลิต ชูกำแพง. (2565). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2553). *การนิเทศการศึกษา.* K&P Books.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทองคำ อำไพ (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning.* ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

พัชนี แดนเสนา. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2565). การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนบ้านน้ำพุ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ,* 16(1), 135-147.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2565). *การบริหารวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่.* เทมการพิมพ์.

โรงเรียนบ้านจันทัย. (2564). *รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564.* โรงเรียนบ้านจันทัย.

วาสนา บุญมาก. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. ตถาตา พับลิเคชั่น.

วิจารณ์ พานิช. (2557). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ส. เจริญการพิมพ์.

สถาพร สมอุทัย. (2566). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมหญิง สายธนู. (2560). *คู่มือครูมืออาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สายสวลี วิทยาภัค. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,* 7(9), 299-313.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* พริกหวานกราฟฟิก.

อธิศ ไชยคิรินทร์ (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อมฤดา พงษ์ศักดิ์ และชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน. (2563). การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย,* 12(2), 272-288.

Arrington, D. J. (2014). *Creating 21st Century Classroom: What District Level Instructional Leaders Know about Leading 21st Century Learning*. Doctoral Dissertation, Educational Administration, University of Nebraska.

Kutsyuruba, B. (2003). *Instructional Supervision: Perceptions of Canadian and Ukrainian Beginning High-School Teachers*. Master's Thesis, Educational Administration, University of Saskatchewan.

Rozdi, Z. M., Che Ahmad, C. N. & Mohamed, Z. (2016). Competency Model of Science Teacher in 21st Century. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science,* 6(12), 33-38.

*แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

พัชรียา ใยสุขเจริญกุล[1*] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail: nuknik.mimi@gmail.com Tel. 0930595864

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน 2) เปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 38 คน และครูผู้สอน 268 คน รวมทั้งสิ้น 306 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และF-test ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน ควรจัดอบรมการจัดทำแผน ใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจ ระดมสมองร่วมกัน ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ควรแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน มีปฏิทินปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผน ด้านการติดตามและประเมินผลแผน ตั้งคณะกรรมการและประชุมส่วนด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีมาช่วย

คำสำคัญ: แผนปฏิบัติการประจำปี; การบริหารโรงเรียน; การส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปี

* Received: 26 April 2025, Revised: 17 May 2025, Accepted: 17 May 2025

The Guidelines for Promotion of Using Action Plan in School Administration under Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

Patchareeya Yaisukjaroenkul[1*] Pongsak Thongpanchang[2] Udompan Pitprasert[3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education: Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education: Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: nuknik.mimi@gmail.com Tel. 0930595864

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to study the condition of using action plan in school administration 2) to compare the condition of using action plan in school administration classified by positions, work experiences and sizes of school 3) to study the guidelines for promotion of using action plan in school administration. The samples used in the study consisted of 38 directors and 268 teachers, total 306 people that were selected by stratified random sampling. The instruments were questionnaire and interview. The statistic included mean, standard deviation, t-test and F-test. The results of this research showed that: 1) the condition of using action plan in school administration as the whole and each part was at the high level. 2) The comparison results of the condition of using action plan in school administration classified by positions, work experiences and sizes of school were differentiated with the statistical significance at .01 level. 3) The guidelines for promotion of using action plan in school administration were as follow: as for the dimension of planning preparation and making action plan, there is planning training, decentralized management, brainstorming sessions; as for the dimension of implementation, schools should have a clear work schedule, be assigned tasks in a manner, and follow the plan when it comes to implementing it; as for the dimension of monitoring and evaluation, school should establish a committee and schedule meetings; and as for the dimension of improvement, the school should allow all sectors to participate, and use technology to assist.

Keywords: Action Plan; School Administration; Promotion of Using Action Plan

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศจะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและระบบราชการซึ่งเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของประเทศก็ต้องมีการวางแผนการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้ ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือ การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ การวางแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับภาวะบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ศึกษาทบทวนสถานการณ์ภายนอกและภายในองค์การ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการศึกษา ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 วรรคสาม กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตาม ความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่ต้องใช้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546)

ความสำคัญของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่เป็นเครื่องมือจำเป็นของสถานศึกษาในการสื่อสารกระบวนการดำเนินการให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาได้ยึดเป็นแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในองคาพยพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสะท้อนการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เป็นฉันทามติของผู้ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้รับโอกาสของการจัดการศึกษาและผู้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องการนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อการดำเนินการตามโครงการ กิจกรรมและวัตถุประสงค์ จนกระทั่งได้ข้อมูลสารสนเทศในการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งมีกระบวนการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบรรลุเป้าหมายคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาการจัด

การศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ กระทั่งได้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี ในการนำไปประยุกต์ใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรที่สำคัญในการบริหารจัดการด้านการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (จุรี เพอบาน และปราโมทย์ เงียบประเสริฐ, 2558) ผู้บริหารจะต้องใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเครื่องค้ำประกันว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (สัญญา เคณาภูมิ และกชพร ประทุมวัน, 2560) อีกทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่ การปฏิบัติ (นิภาภัทร บุญน่วม, 2560) ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการบริหารในทุกขั้นตอน เพราะการบริหารมีความสำคัญต่อภารกิจทุกระดับ (จุรี เพอบาน และปราโมทย์ เงียบประเสริฐ, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มุ่งส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนในสังกัดทุกแห่งสู่การประกันคุณภาพ โดยให้โรงเรียนวางแผนสนองนโยบายกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับ จากรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ผลการปฏิบัติงานระดับโรงเรียน สามารถวางแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ แต่การดำเนินงานด้านการวางแผนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และกณิษฐา สุภาศรี (2560) กล่าวถึงปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ขาดการมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดจุดอ่อน โอกาส อุปสรรค หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการมีหลายโครงการที่ไม่ได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อมีการดำเนินโครงการแล้วเสร็จมีการรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ แต่ไม่มีการประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีในภาพรวมทำให้ไม่มีข้อมูลว่าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในรอบปีที่ผ่านได้ผลออกมาเป็นอย่างไร มีปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนปฏิบัติประจำปีในปีต่อไปอย่างไรโครงการใดที่ควรดำเนินการต่อหรือควรมีโครงการใหม่หรือไม่ ซึ่งส่งผลให้การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในปีต่อไปไม่สอดคล้องกับปัญหาที่พบในปีการศึกษาที่ผ่านมา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ได้เห็นสภาพการดำเนินงานวางแผนของโรงเรียน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการวางแผนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,338 คน รวมทั้งสิ้น 1,530 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 38 คน และครูผู้สอน 268 คน รวมทั้งสิ้น 306 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดจำนวนโดยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนบุคลากรในโรงเรียนแต่ละแห่ง

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 1 คน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีผล การเบิกจ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีสูงสุดของปีงบประมาณที่ผ่านมาของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 คน รวมเป็น 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ 1 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน 2) ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ 3) ด้านการติดตามและประเมินผลแผน และ 4) ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open End) สอบถามข้อเสนอแนะแนวการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน

2.2 แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 1 คน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีผล การเบิกจ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีสูงสุดของปีงบประมาณที่ผ่านมาของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 คน รวมเป็น 5 คน

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยยึดตามนิยามศัพท์เฉพาะและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา การใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา นำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย (1) ดร.จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ (2) นางนารีรัตน์ แก้วศรี (3) นางไพยวรรณ มะโนรัตน์ (4) นางระวีวรรณ สังรวมใจ และ (5) นางอวยพร สีหาอาจ โดยทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญทุกคนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับงานแผนที่ได้รับการยอมรับไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าไม่สอดคล้องว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.804

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน จากตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ และนำมาแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ในรูปแบบ google form ให้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

3) ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามในรูปแบบ google form และตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด

4) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้การสัมภาษณ์ 1) ผู้อำนวยการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 1 คน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณสูงสุดของปีงบประมาณที่ผ่านมาของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 คน รวมทั้งสิ้นเป็น 5 คน แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และมีอุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ สมุดบันทึก

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและตำแหน่งครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี, ตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี และขนาดโรงเรียนได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 120-719 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 720 คนขึ้นไป) โดยใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD)

5.3 นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.= 0.526) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D.= 0.488) ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.508) ด้านการติดตามและประเมินผลแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.= 0.711) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28 , S.D.= 0.661) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมทุกด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน	4.50	0.49	มาก
2. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	4.49	0.51	มาก
3. ด้านการติดตามและประเมินผลแผน	4.33	0.71	มาก
4. ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน	4.28	0.66	มาก
เฉลี่ย	**4.40**	**0.53**	**มาก**

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบอิสระ (n=306)

รายการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน		ครู		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน	4.84	0.18	4.45	0.50	9.09**	.00
2. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	4.87	0.22	4.44	0.51	9.25**	.00
3. ด้านการติดตามและประเมินผลแผน	4.82	0.28	4.26	0.73	8.90**	.00
4. ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน	4.77	0.29	4.21	0.67	9.13**	.00
รวม	**4.83**	**0.18**	**4.34**	**0.53**	**11.25****	**.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=360)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน	ระหว่างกลุ่ม	13.26	2	6.63	33.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	59.48	303	.196		
	รวม	72.74	305			
2. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	12.31	2	6.15	28.14**	.00
	ภายในกลุ่ม	66.26	303	.22		
	รวม	78.57	305			
3. ด้านการติดตามและประเมินผลแผน	ระหว่างกลุ่ม	15.53	2	7.77	16.99**	.00
	ภายในกลุ่ม	138.49	303	.46		
	รวม	154.02	305			
4. ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน	ระหว่างกลุ่ม	16.10	2	8.05	20.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	116.98	303	.39		
	รวม	133.08	305			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	14.19	2	7.10	30.69**	.00
	ภายในกลุ่ม	70.06	303	.23		
	รวม	84.25	305			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=306)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน	ระหว่างกลุ่ม	12.72	2	6.36	32.12**	.00
	ภายในกลุ่ม	60.03	303	.20		
	รวม	72.73	305			
2. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	9.63	2	4.81	21.16**	.00
	ภายในกลุ่ม	68.94	303	.23		

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=306) (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	รวม	78.57	305			
3. ด้านการติดตามและประเมินผลแผน	ระหว่างกลุ่ม	14.82	2	7.41	16.13**	.00
	ภายในกลุ่ม	139.20	303	.46		
	รวม	154.02	305			
4. ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน	ระหว่างกลุ่ม	14.32	2	7.16	18.27**	.00
	ภายในกลุ่ม	118.75	303	.39		
	รวม	133.08	305			
เฉลี่ย	**ระหว่างกลุ่ม**	12.75	2	6.38	27.03**	.00
	ภายในกลุ่ม	71.50	303	.24		
	รวม	84.25	305			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน

3.1 ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการจัดอบรมการจัดทำแผน ใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยการเรียกประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องระดมสมองร่วมกัน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องรู้เรื่องแผนหมดทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอนุมัติแผน จากนั้นโรงเรียนจึงจะใช้แผนได้

3.2 ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการมอบหมายและแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนให้ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และดำเนินการตามแผน

3.3 ด้านการติดตามและประเมินผลแผน แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ มีการประชุมคณะกรรมการ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแผน เช่น การใช้แบบสอบถาม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนทนากลุ่มหรือการรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนหรือผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ รวมทั้งนำเสนอรายงานการติดตามและประเมินผลต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ

3.4 ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจง ทบทวนแนวทางการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ปรับโครงการให้เหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และใช้เทคโนโลยีมาช่วย

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการและมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาที่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ ประกอบกับผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้แผนเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับติดตามในการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิวา สารสี (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลพบุรี พบว่า การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลพบุรีของข้าราชการครูและพนักงานราชการโดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานตามแผน ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน และด้านการปรับปรุงและพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แตกต่างกัน การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนมีประสบการณ์ในการทำงานและการบริหาร ประกอบกับองค์ความรู้ที่สูงกว่าครูผู้สอน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าก็จะมีองค์ความรู้ที่มากกว่า และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การบริหารจัดการ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก จึงทำให้การใช้แผนปฏิบัติการประจำปีเป็นเครื่องมือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของภดาชไม บัวชุม, ทิพมาศ เศวตวรโชติ และสันติ อุนจะนำ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักไตรสิขาเพื่อใช้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์หลักไตรสิขาเพื่อใช้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต เมื่อจำแนกตามเพศ

อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ ขาวฟอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า 1) ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการจัดอบรมการจัดทำแผน ใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจโดยการเรียกประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องระดมสมองร่วมกัน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องรู้เรื่องแผนหมดทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอนุมัติแผน จากนั้นโรงเรียนจึงจะใช้แผนได้ 2) ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการมอบหมายและแบ่งหน้าที่ใน การปฏิบัติงานตามแผนให้ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และดำเนินการตามแผน 3) ด้านการติดตามและประเมินผลแผน แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ มีการประชุมคณะกรรมการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแผน เช่น การใช้แบบสอบถาม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนทนากลุ่มหรือการรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนหรือผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ รวมทั้งนำเสนอรายงานการติดตามและประเมินผลต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจง ทบทวนแนวทางการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ปรับโครงการให้เหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และใช้เทคโนโลยีมาช่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา สุภาศรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนบ้านเตียนอาง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โรงเรียนควรมีกิจกรรม อบรมให้ความรู้ครู บุคลากรเกี่ยวกับการทำแผนปฏิบัติการประจำปี การเขียนโครงการขั้นตอนการเบิกจ่ายทางการเงินและพัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัยของภดาชไม บัวชุม, ทิพมาศ เศวตวรโชติ และสันติ อุนจะนำ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต พบว่า ขั้นปฏิบัติควรมีปฏิทินการดำเนินงาน มีการวางแผนล่วงหน้าก่อนทำโครงการหรือกิจกรรมอย่างน้อย 2 สัปดาห์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพลาพร สุขเมือง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ด้านการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ

ประจำปี คือ ควรมีคณะกรรมการติดตามประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามระยะเวลาที่กำหนด (รายไตรมาส) เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ลาเต๊ะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า กลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้ ได้แก่ การขยายเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้จัดกระบวนการบริหารแผนในรูปแบบออนไลน์ ทบทวนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงอย่างไม่คาดคิด และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

a. ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนให้กับบุคลากรทุกคน

1.2 จากการวิจัย พบว่า ด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้อำนวยการโรงเรียนควรให้ความสำคัญในด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและแก้ไขแผน ซึ่งจะช่วยให้แผนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบการทำงานในองค์การต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้ได้นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการและจัดทำแผน ควรมีการจัดอบรมการจัดทำแผนใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยการเรียกประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องระดมสมองร่วมกันแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายและแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนให้ชัดเจน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และดำเนินการตามแผน ด้านการติดตามและประเมินผลแผน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการประชุม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ รวมทั้งนำเสนอรายงานการติดตามและประเมินผลต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านการปรับปรุงและแก้ไขแผน ควรมีการตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจง ทบทวนแนวทางการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม และใช้เทคโนโลยีมาช่วย

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา สุภาศรี. (2560). แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนบ้านเตียนอาง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. *วารสาร มมร วิชาการล้านนา, 7*(1), 1-7.

กิตติยา ลาเต๊ะ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จุรี เพอบาน และปราโมทย์ เงียบประเสริฐ. (2558). การศึกษาการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 11*(2), 128-147.

นิภาภัทร บุญน่วม (2560). การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4*. สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุรีวิทยาสาส์น.

พลาพร สุขเมือง. (2564). *การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภดาชไม บัวชุม, ทิพมาศ เศวตวรโชติ และสันติ อุนจะนำ. (2565). การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, *5*(3), 37-53.

รุ่งทิวา สารสี. (2566). การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลพบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *3*(3), 241.

วรวิทย์ ขาวฟอง. (2563). *การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สัญญา เคณาภูมิ และกชพร ประทุมวัน. (2560). การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการและการบริหาร. *วารสารสาระคาม*, *8*(1), 84-108.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.* ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.* สำนักการพิมพ์.

*แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

อรรณพ นาคบุรี[1] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Corresponding author e-mail: annopnakburee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 2) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จำนวน 110 คน ปีการศึกษา 2567 ขอบเขตเนื้อหา เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบกำหนดคำตอบให้เลือกและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน 3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในวิชาที่ตนสอน และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน

คำสำคัญ: การพัฒนาการปฏิบัติงาน; เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู; สถานศึกษาสังกัดเทศบาล

* Received: 2025-03-30, Revised: 2025-06-11, Accepted: 2025-06-12

Guidelines for developing work performance according to the professional standards of teachers of personnel in educational institutions under Kamphaengphet Municipality, Kamphaengphet Province

Annop Nakburee[1] Poompipat Rukponmongkol[2]
[1]Master of Education Program, Educational Administration, Kamphaengphet Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Kamphaengphet Rajabhat University
Corresponding author e-mail: annopnakburee@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the working conditions according to the teacher professional standards criteria 2) study the problems of working according to the teacher professional standards criteria 3) find a way to develop the working conditions according to the teacher professional standards criteria of personnel in educational institutions under Kamphaeng Phet Municipality, Kamphaeng Phet Province. The population used in the research was 110 personnel in educational institutions under Kamphaeng Phet Municipality, academic year 2024. Scope of content: Teacher professional standards criteria in terms of work standards. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with a multiple-choice answer and a structured interview. The quality of the research instruments obtained an IOC value of 0.80 - 1.00 with a reliability value of 0.975 for the whole document. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of the research found that 1) The working conditions according to the teacher professional standards criteria in terms of teacher performance were at the highest level, followed by relationships with parents and communities at a high level, and learning management at a high level. 2) The problems of working according to the teacher professional standards criteria in terms of learning management had the highest mean value, followed by teacher performance. and in terms of relationships with parents and the community 3) Guidelines for developing work performance according to teacher professional standards. Administrators should reduce workloads that are not related to teaching and learning, promote the development of personnel to have knowledge and skills in the subjects they teach, and use technology appropriately to communicate with parents and the community.

Keywords: Performance development; Teacher professional standards; Municipal educational institutions

บทนำ

การศึกษา คือการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญที่สุด มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งพาตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและรูปแบบที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ครูต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ มีทักษะกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถทางวิชาการ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู พัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา การเป็นที่ยอมรับต่อชุมชนและสังคม การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการประกอบวิชาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พัฒนาสู่เกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูง คุรุสภาในฐานะเป็นองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูได้ตระหนักและมองเห็นความสำคัญในการยกฐานะมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือมีศักดิ์ศรีในสังคม (สมหมาย ประบุตร, 2558)

คุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2562 โดยครูจะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน และในส่วนมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานกำหนดไว้ 3 หมวด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครูประกอบด้วย (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล (4) สร้างแรงบันดาลใจ ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม (3) ดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน (5) วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและ

แก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน (3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม (4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

งานวิจัยนี้ ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ว่ามีสภาพ ปัญหาการปฏิบัติงาน ในมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านใด เพื่อหาแนวทางและข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและการตัดสินใจพัฒนาส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพครูมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 3 ด้าน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562)

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
2) ส่งเสริมการเรียน เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
3) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม

4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองดี

ด้านการจัดการเรียนรู้

5) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา

6) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนวัตกรและมีความสุขในการเรียน

7) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

8) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

9) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

10) สื่อ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้

11) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

12) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

13) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

14) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

15) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

16) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 110 คน ปีการศึกษา 2567

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งขอบข่ายที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1

2. ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการกำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 17 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 110 คน ปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยนำข้อสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีค่าเฉลี่ยข้อสภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดและมีปัญหามากที่สุดมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการกำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 17 คน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 93.63 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.81 และผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.55 สำหรับวิทยฐานะ พบว่า กลุ่มที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.45 รองลงมาคือ วิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 21.81 ไม่มีวิทยฐานะ ร้อยละ 20.00 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ร้อยละ 2.72 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.63 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.45 และปริญญาเอก ร้อยละ 0.90 ในส่วนของระดับชั้นและประเภทสถานศึกษา พบว่า ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.81 มัธยมศึกษา ร้อยละ 22.72 อาชีวศึกษา ร้อยละ 5.45 สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 93.63 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.36 ด้านวิชาที่สอน พบว่า ผู้ที่สอนตรงตามวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.72 ผู้ที่สอน ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 57.27

2. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวม

ข้อที่	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	(μ)	(σ)	แปลผล
1	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.62	0.49	มากที่สุด
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.34	0.50	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.41	0.50	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.45	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.45, σ = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.62, σ = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมาก (μ = 4.41, σ = 0.50) ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก (μ = 4.34, σ = 0.50)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
มาตรฐานที่ 1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู			
1. ท่านเป็นผู้มีความรักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาความรู้ต่อผู้เรียนอย่างเสมอภาค	4.48	0.50	มากที่สุด
2. ท่านมีความมุ่งมั่นเสริมสร้างความรู้ ทักษะนิสัยที่ดีงามให้เกิด แก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	4.32	0.76	มากที่สุด
3. ท่านมีความเสียสละ อดทน อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างสุดความสามารถ	4.81	0.39	มากที่สุด
4. ท่านไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญาและจิตใจของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
5. ท่านไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้เรียน อันเป็นผลประโยชน์โดยมิชอบ	4.52	0.06	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 2 ส่งเสริมการเรียน เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล			
6. ท่านศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ปัญหาความต้องการ ความถนัด ของผู้เรียนก่อนจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรม	4.53	0.50	มากที่สุด
7. ท่านจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้และกิจกรรมที่สอด คล้องกับความต้องการ ความถนัดและเหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน	4.48	0.50	มาก
8. ท่านจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมความเป็นไทยและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในสาระวิชา	4.65	0.47	มากที่สุด
9. ท่านสนับสนุนส่งเสริมความสามารถพิเศษของผู้เรียนและความถนัด ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ	4.63	0.48	มากที่สุด
10. ท่านเอาใจใส่ช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้เรียนทำให้ผู้เรียนรู้สึdเชื่อมั่นไว้วางใจรู้สึกมีคุณค่าสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มความสามารถ	4.83	0.38	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 3 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม			
11. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถแสดงความคิดเห็นข้อดี ข้อเสียข้อที่ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	4.53	0.50	มากที่สุด

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
12. ท่านมีการกำหนดเป้าหมาย ให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยท่านเป็นผู้สนับสนุน แนะนำให้ผลสะท้อนกลับในการทำงานผู้เรียน	4.48	0.50	มาก
13. ท่านคอยให้คำปรึกษา แนะนำ กระตุ้นความคิดคาดหวัง ความ สำเร็จแก่ผู้เรียน ให้กำลังใจในยามที่ผู้เรียนรู้สึกท้อแท้ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีความ สามารถ มีความสำคัญสำหรับครูและเพื่อน ๆ	4.65	0.47	มากที่สุด
14. ท่านใช้เรื่องราวความสำเร็จที่น่าสนใจสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.83	0.38	มากที่สุด
15. ท่านจัดมุมแสดงผลงาน ชิ้นงานหรือหลักฐานความสำเร็จของผู้เรียนให้ผู้เรียนและเพื่อน ๆ ได้ ติดตามชื่นชม นำไปเป็นแนวทาง ในการสร้างสรรค์ชิ้นงานใหม่ ๆ	4.82	0.38	มาก
มาตรฐานที่ 4 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองดี			
16. ท่านใช้วาจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่นอย่างเท่าเทียม	4.65	0.49	มากที่สุด
17. ท่านปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีวินัยในตนเองรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครู	4.66	0.49	มากที่สุด
18. ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม วางตัวเป็นกลาง ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.66	0.49	มากที่สุด
19. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาตนเองทันต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน	4.86	0.34	มากที่สุด
20. ท่านมีความเสียสละ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียนทุกคน	4.62	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.62	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (μ = 4.62, σ = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 20 ข้อ พบว่า ข้อที่ 5) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้เรียนอันเป็นผลประโยชน์โดยมิชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอันดับสาม (μ = 4.52, σ = 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 1) เป็นผู้มีความรักและเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษา

ความรู้ต่อผู้เรียนอย่างเสมอภาค (μ = 4.48, σ = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2) มีความมุ่งมั่นเสริมสร้างความรู้ทักษะนิสัยที่ดีงามให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ (μ = 4.32, σ = 0.76)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
มาตรฐานที่ 5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา			
21. ท่านศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางการศึกษา ปรับปรุงเนื้อหาของสาระการเรียนรู้ที่ท่านสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.56	0.58	มากที่สุด
22. ท่านมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร แนวทางการพัฒนาส่งเสริมหลักสูตรการศึกษากับสถาบัน การศึกษาอื่น ปรากฏชัดเจน	4.11	0.78	มาก
23. ท่านมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของท่าน	4.38	0.66	มาก
24. ท่านได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาที่ท่านสอน หรือมีความถนัด	3.34	1.32	ปานกลาง
25. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม อบรม ประชุม สัมมนาวิชาการ มาปรับใช้ในสถานศึกษาของท่าน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.41	0.54	มาก
มาตรฐานที่ 6 การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนวัตกรและมีความสุขในการเรียน			
26. ท่านศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน หลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนจัดทำแผนการสอน	4.41	0.59	มาก
27. แผนการสอนของท่านมีองค์ประกอบครบถ้วนสัมพันธ์กันเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนรู้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.41	0.57	มาก
28. ท่านสร้างแผนการสอนที่ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ควบคู่เทคโนโลยีสื่อการสอนที่ผู้เรียนเข้าถึงได้รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม	4.45	0.60	มาก

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
29. แผนการสอนของท่านมีการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีเครื่องมือในการวัดประเมินผลที่ระบุเกณฑ์เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน	4.53	0.53	มากที่สุด
30. ท่านบันทึกหลังแผนการสอน เพื่อนำปัญหามาแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.41	0.61	มาก
มาตรฐานที่ 7 ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ			
31. ท่านศึกษาแนวทางการเขียนรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเข้าใจและเสนอต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.65	มาก
32. ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีระบบด้วยความซื่อตรง มีประสิทธิภาพหลังจากจบการศึกษาในแต่ละระดับชั้น	4.49	0.53	มาก
33. ท่านมีการประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในส่วนที่ดีและในส่วนที่ควรได้รับการแก้ไขสนับสนุนช่วยเหลืออย่างเหมาะสมไปสู่วงกว้างกับผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.34	1.32	มากที่สุด
34. ท่านระบุข้อมูลสำคัญครบถ้วนรวมถึงผลการดำเนินงานผลสัมฤทธิ์จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในแต่ละปีได้อย่างตรงไปตรงมาเป็นระบบ	4.55	0.51	มากที่สุด
35. ท่านค้นหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้พัฒนาการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่เสมอ	4.56	0.56	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 8 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน			
36. ท่านมีการดำเนินการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.44	0.53	มาก
37. ท่านนำผลการวิจัยมาสร้างและพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.42	0.53	มาก
38. ท่านใช้เทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) หรือปัญญาประดิษฐ์ สร้างสื่อนวัตกรรม	4.07	0.71	มาก
39. ท่านใช้เทคโนโลยี Multimedia, Program pain, Microsoft Office, Video, Animation, Game แอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.14	0.64	มาก
40. ท่านมีการคิดค้นและปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่	4.26	0.57	มาก

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
ทันสมัยอยู่เสมอ			
มาตรฐานที่ 9 ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ			
41. ท่านระดมความคิดเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมร่วมกันในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นทีม	4.60	0.51	มากที่สุด
42. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างเต็มใจสุดความสามารถ	4.56	0.51	มากที่สุด
43. ท่านมองข้ามความความขัดแย้ง เป็นผู้นำสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา	4.50	0.71	มากที่สุด
44. ท่านเข้าร่วมกิจกรรม PLC ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านเพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิด	4.36	0.60	มาก
45. ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมา รับฟังการวิจารณ์ข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และแบ่งปันความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนสอนอยู่เสมอ	4.56	0.51	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 10 สื่อ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้			
46. ท่านเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายผสมผสานกับเทคโนโลยีเหมาะสมกับรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตามความต้องการและวัยของผู้เรียน	4.45	0.58	มาก
47. ท่านเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และการวัดประเมินผลการเรียนรู้	4.43	0.53	มาก
48. ท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้เรียนเข้าถึง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.50	มากที่สุด
49. ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงที่ชัดเจนและวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.46	0.57	มาก
50. ท่านเลือกใช้เครื่องมือการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพเชื่อถือได้	4.56	0.49	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 11 การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน			
51. ท่านจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหา สาระของหลายวิชาเข้าไว้ด้วยกัน	4.37	0.66	มาก

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
52. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างเต็มใจสุดความสามารถ	4.56	0.51	มากที่สุด
53. ท่านบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชีวิต ประจำวัน เพื่อให้ผู้เรียน คิด แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.49	0.53	มาก
54. ท่านมีการบูรณาการกิจกรรม STEM Education	4.02	0.77	มาก
55. ท่านค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา	4.45	0.65	มาก
มาตรฐานที่ 12 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้			
56. ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	4.39	0.65	มาก
57. ท่านเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายผสมผสานกับเทคโนโลยีเหมาะสมกับรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตามความต้องการและวัยของผู้เรียน	4.45	0.58	มาก
58. ท่านเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และการวัดประเมินผลการเรียนรู้	4.43	0.53	มาก
59. ท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผู้เรียน เข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.50	มากที่สุด
60. ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงที่ชัดเจนและวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.46	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.34	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.34, σ = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 20 ข้อ พบว่า ข้อที่ 44) ท่านเข้าร่วมกิจกรรม PLC ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านเพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียน การสอนแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง มีค่าเฉลี่ย (μ = 4.36, σ = 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 38) ท่านใช้เทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ (μ = 4.07, σ = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 33) ท่านมีการประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในส่วนที่ดี

และส่วนที่ควรได้รับการแก้ไขไปยังผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม (μ = 3.34, σ = 1.32) ท่านมีการประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในส่วนที่ดีและส่วนที่ควรได้รับการแก้ไขไปยังผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม (μ = 3.34, σ = 1.32)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
มาตรฐานที่ 13 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์			
61. ท่านมีการประชุมผู้ปกครอง พูดคุยถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล	4.50	0.64	มากที่สุด
62. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน	4.55	0.53	มาก
63. ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของผู้เรียนระหว่างอยู่ที่โรงเรียนและบ้านของผู้เรียน	4.54	0.51	มากที่สุด
64. ท่านเปิดโอกาสให้ ผู้ปกครองได้อาสาสมัครเป็นผู้ให้ความรู้ วิถีชุมชน	4.34	0.72	มาก
65. ท่านแจ้งผลการจัดการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่องและทบทวนความร่วมมือตั้งเป้าหมายใหม่ ตลอดจนการให้ความร่วมมือการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.78	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 14 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ			
66. ท่านสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.62	มาก
67. ท่านให้ความสำคัญกับพื้นฐานวัฒนธรรม บริบทของชุมชนและการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกภายในชุมชนผู้ปกครอง	4.37	0.64	มาก
68. ท่านใช้เทคโนโลยี ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองชุมชนเพื่อปรึกษาปัญหาด้านต่าง ๆ	4.25	0.73	มาก
69. ท่านให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเต็มความสามารถ	4.54	0.58	มาก
70. ท่านร่วมมือกับชุมชนสร้างแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา	4.39	0.69	มาก
มาตรฐานที่ 15 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม			

รายการ	(μ)	(σ)	แปลผล
71. ท่านมีการศึกษาปัญหาความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.57	0.55	มาก
72. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน อย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.64	มาก
73. ท่านให้บริการแก่ชุมชน การให้ชุมชนเข้าเยี่ยมและร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	4.47	0.58	มาก
74. ท่านแสดงบทบาทของการเป็นฝ่ายให้แก่ชุมชน เช่นการจัดโครงการอบรมอาชีพแก่ประชาชน ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อประโยชน์ของชุมชน	4.58	0.49	มาก
75. ท่านให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของชุมชนตามเหตุผลและปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียม	4.45	0.55	มาก
มาตรฐานที่ 16 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น			
76. ท่านปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมไทยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.22	0.77	มาก
77. ท่านเลือกสรรภูมิปัญญาที่กำลังจะสูญหายนำกลับมาทำให้มีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.37	0.68	มาก
78. ท่านจัดการเรียนการสอนผสมผสานความรู้ภูมิปัญญาไทยให้เหมาะสมกับยุคสมัย	4.40	0.62	มาก
79. ท่านมีการสนับสนุนเผยแพร่แลกเปลี่ยนภูมิปัญญาไทยในแต่ละถิ่น	4.25	0.73	มาก
80. ท่านนำองค์ความรู้ด้านศาสนาศิลปะวัฒนธรรมไทยมาบูรณาการในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.39	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.41	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.41, σ = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 20 ข้อ พบว่า ข้อที่ 65) แจ้งผลการจัดการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง และทบทวนความร่วมมือตั้งเป้า หมายใหม่ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นอันดับสาม (μ = 4.29, σ = 0.78) รองลงมา คือ ข้อที่ 68) ใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อปรึกษาปัญหาด้านต่าง ๆ (μ = 4.25, σ = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกัน คือ ข้อที่ 76) ปลูกจิตสำนึกสร้างค่านิยมไทยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น (μ = 4.22, σ = 0.77)

3. ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	ภาระงานหนักเกินไป นอกจากการสอนแล้วครูยังมีภาระงานอื่น ๆ อีกมาก เช่น งานเอกสาร งานกิจกรรม ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่	35	23.33
2	นโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ปรับตัวไม่ทันและเกิดความสับสนในการทำงาน	19	12.67
3	ทรัพยากรไม่เพียงพอขาดอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนรู้และห้องเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ	13	8.67
4	การเมืองเข้าแทรกแซงการศึกษา ทำให้การบริหารจัดการศึกษาขาดความเป็นมืออาชีพ	11	7.33
5	ครูขาดความสุขและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง	11	7.33

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า มีสภาพปัญหาภาระงานหนักเกินไป นอกจากการสอนครูยังมีภาระงานอื่น ๆ อีกมาก มีค่าความถี่และค่าร้อยละมากที่สุด (f = 35, ร้อยละ 23.33) รองลงมา คือ นโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครูปรับตัวไม่ทันเกิดความสับสนในการทำงาน (f = 19, ร้อยละ 12.67) และทรัพยากรไม่เพียงพอขาดอุปกรณ์การสอน และห้องเรียนที่ไม่ได้ มาตรฐาน สื่อการเรียนรู้ (f = 13,
ร้อยละ 8.67)

ตารางที่ 6 ค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	ความหลากหลายของผู้เรียน นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถและความสนใจที่แตกต่างกันทำให้ครูต้องปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทาย	28	17.72
2	ทัศนคติของผู้เรียน นักเรียนบางคนอาจขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ หรือมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียน	16	10.13

ข้อที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
3	สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ไม่ทันสมัย ไม่หลากหลาย หรือไม่ตรงกับความสนใจของนักเรียน ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างน่าเบื่อ	15	9.49
4	เทคโนโลยียุคปัจจุบันที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ และทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน	13	8.23
5	วิธีการสอนรูปแบบเก่าที่เน้นการบรรยายอาจไม่เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 2	12	7.59

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พิจารณารายข้อ พบว่า ปัญหาความหลากหลายของผู้เรียนนักเรียนแต่ละคนมีความสามารถและความสนใจที่แตกต่างกันทำให้ครูต้องปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทาย มีค่าความถี่และค่าร้อยละ มากที่สุด (f = 28, ร้อยละ 17.72) รองลงมา คือ ทัศนคติของผู้เรียนนักเรียนบางคนอาจขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียน (f = 16, ร้อยละ 10.13) และสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ไม่ทันสมัยไม่หลากหลายหรือไม่ตรงกับความสนใจของนักเรียนทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างน่าเบื่อ (f = 15, ร้อยละ 9.49)

ตารางที่ 7 จำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การไม่ให้เกียรติครูเนื่องจากปัญหาส่วนตนหรือปัญหาด้านอื่น	15	12.71
2	ปัญหาเรื่องเวลาครูและผู้ปกครองมีภาระงานที่มากทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอ ในการสื่อสารกัน	13	11.02
3	ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ระหว่างโรงเรียนและชุมชนอาจเป็นอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์	11	9.32
4	การสื่อสารไม่สม่ำเสมอ ขาดช่องทางในการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11	9.32
5	ขาดการสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากขั้วอำนาจการเมืองจากผู้มีอิทธิพล	8	6.78

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัญหาการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และการไม่ให้เกียรติครูเนื่องจากปัญหาส่วนตนหรือปัญหาด้านอื่น มีค่าความถี่และร้อยละมากที่สุด (f = 15, ร้อยละ 12.71) รองลงมา คือ ปัญหาเรื่องเวลาครูและผู้ปกครองมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการสื่อสารกัน (f = 13, ร้อยละ 11.02) และปัญหาความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างโรงเรียนและชุมชน (f = 11, ร้อยละ 9.32)

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า มีสภาพการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างมีความมุ่งมั่นเสริมสร้างความรู้ทักษะนิสัยที่ดีงามให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ และเป็นผู้มีความรักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาความรู้ต่อผู้เรียนอย่างเสมอภาค ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้เรียน อันเป็นผลประโยชน์โดยมิชอบ ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ครู ในภาพรวมพบว่ามีปัญหาภาระงานหนักเกินไป นอกจากการสอนแล้วครูยังมีภาระงานอื่น ๆ อีกมาก เช่น งานเอกสาร งานกิจกรรม ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ นโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ครูปรับตัวไม่ทันและเกิดความสับสน และทรัพยากรไม่เพียงพอขาดอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนรู้ แนวทางในการพัฒนา ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ และสร้างนโยบายที่มั่นคงไม่ปรับเปลี่ยนบ่อย น และสนับสนุนทรัพยากรไม่เพียงพอขาดอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนรู้

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีสภาพการจัดการเรียนรู้ มีการประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในส่วนที่ดีและในส่วนที่ควรได้รับการแก้ไข สนับสนุนช่วยเหลืออย่างเหมาะสมไปสู่วงกว้างกับผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจเพื่อให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก มีการเข้าร่วมกิจกรรม PLC ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่าน เพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิด ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า มีปัญหาความหลากหลายของผู้เรียน นักเรียนแต่ละคน มีความสามารถและความสนใจที่แตกต่างกันทำให้ครูแต่ละคนต้องปรับวิธีการสอน ให้เหมาะสมแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทาย รองลงมาคือ ทัศนคติของผู้เรียน นักเรียนบางคนอาจขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียน และสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ไม่ทันสมัย ไม่หลากหลาย หรือไม่ตรงกับความสนใจของนักเรียน ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างน่าเบื่อ แนวทางในการพัฒนา สร้างความรู้พื้นฐานให้ครูแก้ปัญหา เช่น อบรม แลกเปลี่ยนความครูอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจต่อทัศนคติเชิงบวกต่อผู้เรียน สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่ามีสภาพความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนร่วมปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมไทยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น

และใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองชุมชนเพื่อปรึกษาปัญหาด้านต่าง ๆ และแจ้งผลการจัดการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง ทบทวนความร่วมมือตั้งเป้าหมายใหม่ ตลอดจนการให้ความร่วมมือการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ปัญหาความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในภาพรวมพบว่ามีการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การไม่ให้เกียรติครู เนื่องจากปัญหาส่วนตนหรือปัญหาด้านอื่น ๆ รองลงมาคือปัญหาเรื่องเวลาครูและผู้ปกครองมีภาระงานที่มากทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการสื่อสารกัน และปัญหาความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ระหว่างโรงเรียนและชุมชนอาจเป็นอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะของครู ครูควรมีการพัฒนาความรู้ในวิชาการและทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาต่อสามารถช่วยให้ครูมีความรู้ใหม่ ๆ และเทคนิค ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน

2. การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจนควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูให้ชัดเจน เช่น มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลนักเรียน และมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางและมีกรอบในการพัฒนาตนเอง

3. การสร้างระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ คำนึงถึงกระบวนการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

4. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนเป็นสิ่งสำคัญ ในยุคดิจิทัล ครูควรมีความรู้ในการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนให้น่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

5. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยมีการจัดการห้องเรียนที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

6. การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและสวัสดิการของครูควรมีการสนับสนุนให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดีและความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การส่งเสริมการทำวิจัยและนวัตกรรมการศึกษาครูควรได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในห้องเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าครูมีความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม เช่น การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ทั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงจรรยาบรรณวิชาชีพในเรื่องความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน อย่างไรก็ตามข้อที่เกี่ยวข้องกับความรักเมตตาการให้กำลังใจนักเรียนและความบริสุทธิ์ใจในการเสริมสร้างคุณธรรมและนิสัยที่ดีงามยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของความเป็นครู เช่น การเข้าใจผู้เรียนในเชิงจิตใจและการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม อาจยังไม่ถูกพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ชัยวงศ์ (2562) ที่ระบุว่า แม้ครู จะมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและวิชาชีพ แต่ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาในด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมโดยเฉพาะทัศนคติและเจตคติในด้านการส่งเสริมคุณธรรมในตัวผู้เรียนซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการสอนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ เกตุมี และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2567) ที่ระบุว่า ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นพลเมืองดีมุ่งมั่นพัฒนาด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

ด้านการจัดการเรียนรู้ แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่าครูส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และยังมีความลังเลหรือไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยี AI และเครื่องมือดิจิทัลในการสอน ซึ่งจำเป็นอย่างมากในบริบทการศึกษายุคใหม่ที่เน้น Digital Transformation สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ เจริญสุข (2563) ที่พบว่า ครูจำนวนมากยังมีความรู้ด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอและไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดความพร้อมในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2021) ที่เน้นการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปกับการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเสริมสร้างทักษะผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่าครูยังมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้ปกครองโดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์ การเชื่อมโยงกับบริบทของครอบครัวในชุมชน ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาเด็ก สอดคล้องกับข้อเสนอของ สมชาย พันธ์พฤกษ์ (2561) ที่ชี้ว่าครูควรได้รับการสนับสนุนให้เป็นสะพานเชื่อมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผ่านการใช้สื่อสมัยใหม่ เช่น แอปพลิเคชันหรือกลุ่มไลน์ของชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือ

สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูยังมีความท้าทายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียนมีความหลากหลายทั้งด้านความสามารถ ความถนัด พฤติกรรมและทัศนคติ ปัญหาเหล่านี้ทำให้ครูต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการวางแผนและเลือกใช้วิธีการสอนที่

เหมาะสม ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญในบริบทของการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพร ทองประเสริฐ (2564) ที่พบว่าครูในระดับพื้นฐานต้องเผชิญกับแรงกดดันในการวางแผนการสอนให้แตกต่างและเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของนักเรียน ซึ่งหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและนโยบายที่เอื้อต่อการจัดเวลาก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้

สภาพปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู พบว่าภาระงานที่มากเกินไปโดยเฉพาะงานเอกสาร งานธุรการ งานประกันคุณภาพและงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูมีเวลาน้อยในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2560) ที่ระบุว่า งานนอกเหนือจากการสอนที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทำให้ครูหมดไฟและไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ในบทบาทครูมืออาชีพ ประเด็นนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Hargreaves (2003) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และภาระงานที่มากเกินไป เป็นปัจจัยที่ลดแรงจูงใจของครูในการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่าปัญหาส่วนใหญ่เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การไม่ให้เกียรติครูเนื่องจากปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาด้านอื่น ๆ ซึ่งปัญหาที่พบมากที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมของบางกลุ่มผู้ปกครองที่อาจขาดความเข้าใจในบทบาทของครูหรือได้รับผลกระทบจากแรงกดดันภายนอก เช่น ปัญหาครอบครัว เศรษฐกิจ หรือปัญหาส่วนตัว จนนำมาสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการปฏิสัมพันธ์กับครู ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิดารัตน์ อินทร์พรม (2561) ที่ระบุว่า ครูในโรงเรียนระดับท้องถิ่นมักต้องเผชิญกับผู้ปกครองที่มีปัญหาทางอารมณ์ หรือขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของครู จนเกิดการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การตำหนิผ่านสื่อออนไลน์หรือการพูดจาด้วยอารมณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และบรรยากาศทางการศึกษา สำหรับปัญหาเรื่องเวลาของครูและผู้ปกครองที่มีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการสื่อสารกัน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะในยุคที่ครูมีภาระนอกห้องเรียนจำนวนมาก เช่น งานเอกสาร งานประกันคุณภาพ และกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนผู้ปกครองเองก็มีภาระจากการทำงานหรือเลี้ยงดูบุตร ส่งผลให้การสื่อสารทั้งในเชิงเวลาและช่องทางลดลง งานวิจัยของ อัจฉรา ศรีวิชัย (2560) พบว่า ปัญหาเรื่องเวลาและช่องทางการติดต่อเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครองไม่ต่อเนื่องส่งผลให้ผู้ปกครองขาดความเข้าใจต่อพัฒนาการของบุตรหลาน และลดโอกาสการร่วมมือสนับสนุนการเรียนรู้ที่บ้าน ในส่วนของปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรรระหว่างโรงเรียน กับชุมชนโดยเฉพาะในเขตเทศบาลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การที่โรงเรียนมีแนวทางการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนาที่ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มหรือการใช้ภาษาทางการในการสื่อสารกับชุมชน อาจก่อให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมทางการศึกษา ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา พันธ์ทอง (2562) ซึ่งระบุว่า ความเข้าใจในวัฒนธรรมและบริบทของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ครู

จำเป็นต้องมีทักษะด้านวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าบุคลากรในสถานศึกษายังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านภาระงาน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสะท้อนถึงประเด็นเชิงโครงสร้างองค์กร ตลอดจนทักษะและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กำหนดนโยบายการจัดการภาระงานของครูและบุคลากรสนับสนุน กำหนดภาระงานของครูให้มีความชัดเจน โดยแยกงานบริหารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนออกจากภาระงานหลักของครู เช่น งานเอกสารหรือกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและจัดสรรบุคลากรสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการหรือผู้ช่วยครูเพื่อแบ่งเบาภาระงานด้านต่าง ๆ ผลที่คาดหวังครูมีเวลามุ่งเน้นการสอนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

1.2 พัฒนาส่งเสริมวิชาชีพครูด้วยเครือข่ายวิชาชีพครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดหัวข้อรายการพัฒนาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น การสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการให้โอกาสครูเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ โดยกำหนดกรอบเวลาสำหรับการพัฒนาวิชาชีพในกรอบการประเมินคงสภาพวิทยฐานะ ผลที่คาดหวังครูมีโอกาสพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน

1.3 ปฏิรูปการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน กำหนดนโยบายการส่งเสริมช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสารข่าวสารหรือการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมจากชุมชน เช่น การเปิดบ้านวิชาการหรือเวทีปรึกษาระหว่างครูและผู้ปกครอง ผลที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาผู้เรียนด้วยความร่วมมือจากทั้งครู ผู้ปกครองและชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาองค์กร

2.1 การจัดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนแบบชัดเจน ควรกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างภายในองค์กรในรูปแบบแบ่งแยกงานสอนออกจากงานธุรการอย่างชัดเจน โดยจัดตั้งตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนเฉพาะทาง เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจกรรมและฝ่ายประเมินผล ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีบริหารงานภายใน เช่น ระบบจัดเก็บเอกสารออนไลน์ หรือระบบวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 พัฒนาและจัดหาทรัพยากรการเรียนการสอนที่ทันสมัย ควรจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ตอบสนองความหลาก หลายของผู้เรียน โดยเน้นการใช้สื่อดิจิทัลและนวัตกรรม เช่น AI, AR/VR และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ สนับสนุนให้โรงเรียนมีศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งสื่อการสอนได้สะดวก รวดเร็วและหลากหลาย

2.3 ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กำหนดให้มีการจัดตั้ง “หน่วยประสานงานชุมชน”ภายในโรงเรียนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มสื่อสารเฉพาะทาง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมระ หว่างโรงเรียนและชุมชน เช่น เวทีปรึกษาปัญหานักเรียน ผู้ปกครอง ความต้องการของชุมชน งานนิทรรศการชุมชน เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้าใจและลดปัญหาความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและทัศนคติ

3. ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาบุคลากร

3.1 กำหนดให้มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องให้มีแผนพัฒนาองค์ความรู้ของครูด้าน “การเรียนรู้เฉพาะบุคคล” (Personalized Learning) และ “การเรียนรู้แบบ Active Learning” เช่น Differentiated Instruction, Project Based Learning, Co-Teaching มีแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

3.2 การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ให้ครูได้รับการอบรม ฝึกฝนและประเมินระดับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI, Canva, ChatGPT อย่างต่อเนื่องและสร้างสื่อการสอน ส่งเสริมการใช้แฟ้มสะสมผลงานดิจิทัล (Digital Portfolio) เพื่อเก็บบันทึกผลงานของตนเองและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์

3.3 ส่งเสริมเจตคติและจิตวิญญาณของความเป็นครู จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจิตวิญญาณของความเป็นครู เช่น การแบ่งปันประสบการณ์จากครูต้นแบบหรือกิจกรรมจิตอาสารุ่นพี่ให้คำปรึกษารุ่นน้อง เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ความภูมิใจในวิชาชีพ และความสุขในวิชาชีพของตนเอง

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาตัวแปร จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์ประกอบในมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างลึกซึ้งในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกในแต่ละองค์ประกอบของมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเฉพาะองค์ประกอบสำคัญ เช่น ด้านการจัดการเรียนรู้ (เช่น การออกแบบแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการเรียนรู้) ด้านการพัฒนาตนเอง (เช่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (เช่น ความรับผิดชอบ ความเป็นแบบอย่าง ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) การศึกษาเชิงลึกควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยอาจเริ่มจากการสำรวจความคิดเห็นในวงกว้าง

(quantitative) แล้วตามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก(qualitative) เพื่อให้เข้าใจ ปัจจัยสนับสนุน และอุปสรรค ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้านได้อย่างแท้จริง ผลจากการวิเคราะห์นี้จะช่วยระบุ จุดแข็งที่ควรส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดและจุดอ่อนที่ควรเร่งปรับปรุงหรือสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อบริบทของครูและสถานศึกษาได้อย่างตรงจุด โดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาในระดับบุคคล (Personal Development Plan) และระดับองค์กร (School Improvement Plan) ที่สามารถประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมในพื้นที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้สนับสนุนการวางนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดหรือใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาครูให้ตรงตามสมรรถนะที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีทิศทาง

4.2 ควรพัฒนาแบบจำลองหรือสมการพยากรณ์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาแบบจำลองหรือสมการทางสถิติที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการพัฒนาวิชาชีพครู ได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก อาทิ

4.2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดการเรียนรู้ ภาระงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครู

4.2.2 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลายชุด และทำความเข้าใจกลไกการพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

4.2.3 การวิเคราะห์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นเครื่องมือขั้นสูงที่สามารถใช้ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลจริง และสามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ในอนาคตได้

การพัฒนาแบบจำลองเชิงพยากรณ์จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในด้านบวกและด้านลบ รวมถึงช่วยให้สามารถประมาณการแนวโน้มการพัฒนาในระยะกลางถึงระยะยาวได้อย่างแม่นยำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการใช้ประกอบการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครู และการบริหารทรัพยากรในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ นอกจากนี้ ผลจากการสร้างแบบจำลองดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนา ระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู (Teacher Development Monitoring System) ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถประเมินความคืบหน้าในการยกระดับคุณภาพวิชาชีพครูได้อย่าง มีหลักฐานเชิงประจักษ์และโปร่งใส

4.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหาและความเหมาะสมของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในบริบทปัจจุบัน ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทำให้บทบาทของครูต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินวิชาชีพจึงจำเป็นต้องได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอการศึกษาวิจัยควรมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงโครงสร้างของเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งในส่วนของความครอบคลุม ความทันสมัย ความชัดเจนของแนวทางปฏิบัติ และความยืดหยุ่นในการปรับใช้ โดยเปรียบเทียบกับแนวโน้มของ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นสมรรถนะหลัก เช่น การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อสังคมและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้การศึกษาควรพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับระบบประเมินผลครูการพัฒนาหลักสูตรอบรม การจัดการเรียนรู้ของครู และนโยบายการศึกษาในระดับ ชาติและท้องถิ่น ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อให้สามารถเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มีน้ำหนักทางวิชาการในการ ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเกณฑ์มาตรฐานให้ทันต่อยุคสมัย ผลลัพธ์จากการวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีข้อมูลที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ในการดำเนินการ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับโลกการศึกษายุคใหม่ และสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองตามแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของตนเอง

4.4 ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อออกแบบและทดลองใช้แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบนวัตกรรมในการพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย การวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากสามารถพัฒนาแนวทางหรือเครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้ใช้งานจริง โดยควรเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบนวัตกรรม ทดลองใช้และประเมินผลตามลำดับ แนวทางการพัฒนาดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบของโมเดลการพัฒนาครู (Teacher Development Model) ที่มีขั้นตอนชัดเจน เช่น การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โปรแกรมอบรมพัฒนาครูที่เน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning Experiential Learning) ซึ่งช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้เชิงลึก และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง เครื่องมือดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เครื่องมือประเมินตนเองหรือระบบจัดการพัฒนาวิชาชีพครูแบบอัตโนมัติที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความยืดหยุ่นในการพัฒนา

การวิจัยควรออกแบบโดยคำนึงถึง บริบทที่หลากหลายของสถานศึกษา ทั้งด้านทรัพยากร โครงสร้างองค์กร และความพร้อมของครูแต่ละคน เพื่อให้แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ ใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ในเชิงระบบ โดยมีการประเมินผลความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบการดำเนินงานวิจัยในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับคุณภาพวิชาชีพครูในระยะสั้น แต่ยังสามารถเป็นต้นแบบหรือแนวปฏิบัติที่ดีให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในวงกว้างต่อไปได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กานนท์ อินทปัญญา. (2549). บทคัดย่อ *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.*

เกียรติศักดิ์ เกตุมี และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2567). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

คุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4)*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

จันทิมา พันธ์ทอง. (2562). ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในบริบทพหุวัฒนธรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *42*(3), 101–115.

ประภาพร ทองประเสริฐ. (2564). ความหลากหลายของผู้เรียนกับความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้, 7*(2), 55–67.

รังสรรค์ แสงแก้ว และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2557). *แนวทางพัฒนาการบริหารงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*.

วราภรณ์ เจริญสุข. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้สมัยใหม่. *วารสารเทคโนโลยีทางการศึกษา, 33*(1), 22–34.

ศิริพร ชัยวงศ์. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยการศึกษา, 14*(2), 45–60.

สุพรรณี จันทร์งาม และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2563). *แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สมชาย พันธ์พฤกษ์. (2561). บทบาทครูกับการเป็นสื่อกลางระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์, 28*(1), 77–90.

สมหมาย ประบุตร. (2558). การพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ. *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ.* คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

อัจฉรา ศรีวิชัย. (2560). อุปสรรคในการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครองกรณีศึกษาระดับประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์, 35*(2), 88–102.

อธิดารัตน์ อินทร์พรม. (2561). ปัญหาทางอารมณ์ของผู้ปกครองและผลกระทบต่อการสื่อสารกับครูในโรงเรียนระดับท้องถิ่น. *วารสารวิทยาการศึกษา, 6*(1), 33–47.

Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. Teachers College Press.

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.

* แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ชยุตม์ กิจโชคประเสริฐ[1*] คมศิลป์ ประสงค์สุข[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: win0072530@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และ 2) ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum) และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการศึกษา พบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามลำดับ 2. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงสุด 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรประชุมคณะครูเพื่อวางแผน วิเคราะห์บริบท สำรวจจำนวนนักเรียนและความต้องการบุคลากร เพื่อตั้งอัตรากำลังที่ขาดและจัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรสำรวจอัตรากำลัง และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรสนับสนุนงบประมาณพัฒนาบุคลากร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และสำรวจความต้องการอุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย ควรจัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบ วินัย และเสริมสร้างระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการใด ๆ 5) การออกจากราชการ ควรจัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายการออกจากราชการ พร้อมสร้างระบบติดตามการดูแลสุขภาพให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้บุคลากรรู้สึกถูกทอดทิ้ง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

---

* Received: 2025-04-13, Revised: 2025-06-09, Accepted: 2025-06-12

Guidelines For Solving Personnel Management Problems For Educational Institution Administrators In Pangmapha District Under The Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1

Chayut Kitchokprasoet[1*] Khomsin Prasongsuk [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: win0072530@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to 1) study the current situation, desired situation and the need ranking index and 2) study the guidelines for solving human resource management problems of school administrators in Pang Mapha District. The sample size was 182 persons. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table (Krejcie and Morgan, 1970) and stratified sampling was performed using location as the stratum. and the target group of 9 qualified persons using the purposive selection method as a mixed research method. The results of the study found that 1. The results of the study of the current conditions, the desired conditions, and the index of ranking the needs of personnel management of educational institution administrators found that the current conditions overall were at a high level, and the desired conditions overall were at the highest level. And the index of ranking of needs from most to least are: manpower planning and position assignment, enhancing efficiency in civil service, recruitment and appointment, discipline and maintenance of discipline, and retirement from civil service, respectively. 2. Guidelines for solving personnel management problems of educational institution administrators according to the index of ranking the highest 5 needs, namely: 1) Staffing and position planning: Teachers should meet to plan, analyze the context, survey the number of students and personnel needs in order to set the staffing gap and organize the personnel management structure appropriate for the educational institution. 2) Recruitment and appointment should survey the workforce and appoint personnel whose qualifications, skills and experience match the needs of the educational institution. 3) To enhance efficiency in government operations, budgets should be supported for personnel development, facilities should be provided, and equipment, media, and technology needs surveyed to increase work efficiency. 4) Discipline and Discipline Maintenance: Training on rules and discipline should be organized and discipline should be continuously reinforced, along with fact-checking before any action is taken. 5) Resignation from government service: Training and seminars on the law on resignation from government service should be organized, along with creating a proper health care tracking system so that personnel do not feel abandoned.

Keywords: Personnel Management; Educational institution administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าทางการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและลบต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงนี้ ยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นบุคคลที่ดี มีความสามารถ และมีคุณภาพ โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีและสุขภาวะที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม มีความประหยัด มีน้ำใจ มีวินัย และรักษาศีลธรรม เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม รวมถึงการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น และมีความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนไทยกลายเป็นบุคคลที่มีทักษะสูง นวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ และเกษตรกรยุคใหม่ โดยมีอาชีพที่เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติ ประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและศักยภาพสูง รวมถึงสามารถนำทรัพยากรเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ จะส่งผลให้สังคมและประเทศนั้นเจริญรุ่งเรือง มั่งคั่ง และมีความมั่นคง ในทางกลับกัน หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ประเทศจะประสบปัญหาในการพัฒนา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม การมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับประเทศชาติ (พระมหาจำนงค์ ผมไผ, 2566)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันการศึกษา สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำแผนการคัดเลือก สรรหา และแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรมีความคล่องตัวและเป็นอิสระภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่ โดยต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ รวมถึงมีความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้พวกเขามีความสุขในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรและสถานศึกษาโดยรวม

การที่นักเรียนจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสมบูรณ์นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง ครู และบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะครูที่ปรึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพของนักเรียน สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนานักเรียนจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบและรอบคอบ ครูมีหน้าที่ในการสอนเนื้อหาวิชาการ พร้อมทั้งอบรมด้านพฤติกรรมและบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาอารมณ์ที่ดี สามารถจัดการกับความเครียด และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ นอกจากนี้ยังต้องให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาทางการเรียน การดำเนินชีวิต หรือปัญหาครอบครัว ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเป้าหมายและหลักการว่าการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถทางสังคม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิตตามความต้องการของสังคม โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมการพัฒนาของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีครูผู้สอนในทุกชั้นเรียนเพื่อดูแลและอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าการจัดการศึกษาในอำเภอปางมะผ้าเผชิญกับปัญหาหลายประการ เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ซึ่งได้รับการกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่พิเศษตามประกาศของกระทรวงการคลัง การคมนาคมที่ไม่สะดวก รวมถึงการขาดไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้การเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ การสื่อสารด้วยภาษาถิ่นและการขาดแคลนครูยังเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยบางโรงเรียนมีครูเพียงคนเดียวที่ต้องรับผิดชอบสอนนักเรียนทั้งหมด การโยกย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูและครูไม่ตรงเอก ทำให้เกิดภาวะนักเรียนหลุดจากระบบการศึกษา ซึ่งมีผลกระทบต่อโอกาสในการพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้ในอนาคต ดังนั้นการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเยาวชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566) ซึ่งการบริหารงานบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะ คน คือทรัพยากรหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาโดยรวม การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

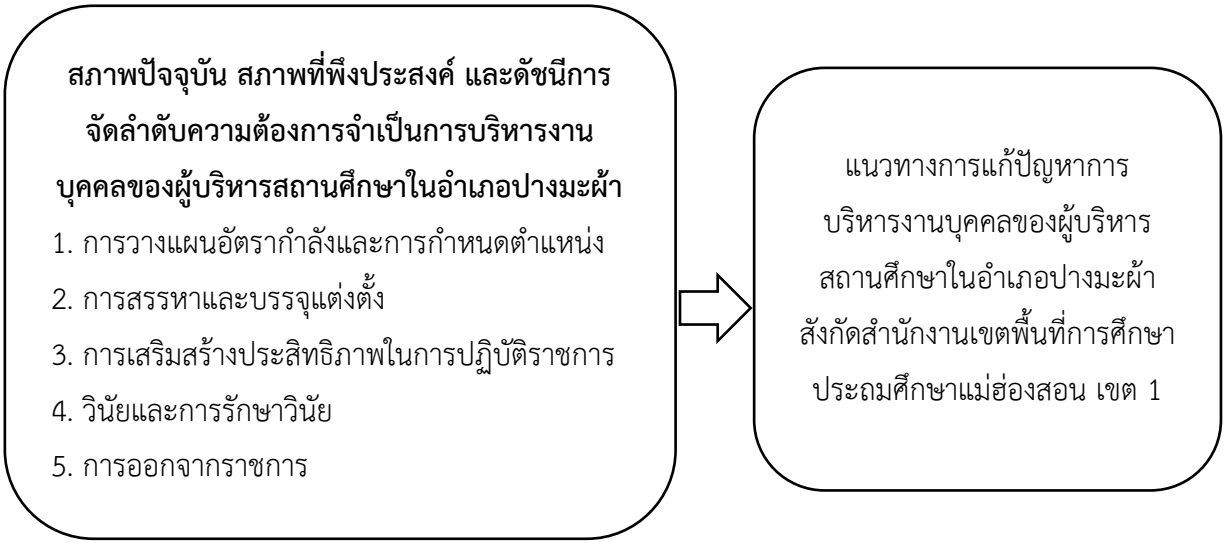
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 เหล่งข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก การจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 199 คน รวมประชากรทั้งหมด 224 คน โรงเรียนในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 22 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 158 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 182 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโดยนำมาปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า

3. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

6. นำแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า เท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า เท่ากับ 0.966

7. ปรับปรุงคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ให้มีความชัดเจน และสมบูรณ์มากขึ้น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาความถูกต้อง และความเหมาะสมอีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 182 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1982) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อนำมากำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ถ้าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแต่ละรายการ ($PNI_{modified}$) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{modified}$) จัดเป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
2. รองผู้บริหารสถานศึกษาที่ดูแลกลุ่มงานบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 3 คน
3. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่ดูแลกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน
4. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน
5. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี จำนวน 1 คน
6. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีขั้นตอนการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ในแต่ละรายการที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมในแต่ละด้านมากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์
3. จัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม
5. ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ

สัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 13-31 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การออกจากราชการ รองลงมาคือ วินัยและการรักษาวินัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การออกจากราชการ รองลงมาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กับ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ดังตาราง

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.09	0.56	มาก	4.79	0.28	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.13	0.59	มาก	4.80	0.26	มากที่สุด

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.08	0.62	มาก	4.76	0.29	มากที่สุด
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.16	0.58	มาก	4.80	0.25	มากที่สุด
5. การออกจากราชการ	4.17	0.66	มาก	4.81	0.27	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.13	0.60	มาก	4.79	0.27	มากที่สุด

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมตามองค์ประกอบ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามลำดับ ดังตาราง

องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	D	I		
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.09	4.79	0.171	1
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.13	4.80	0.162	3
3. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.08	4.76	0.167	2
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.16	4.80	0.154	4
5. การออกจากราชการ	4.17	4.81	0.153	5
เฉลี่ยรวม	**4.13**	**4.79**	**0.161**	

2. ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ โดยประชุมครูเพื่อวิเคราะห์บริบท วางแผน สำรวจจำนวนนักเรียน และความต้องการบุคลากร เพื่อระบุอัตรากำลังที่ขาดตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. และจัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ โดยวิเคราะห์และกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจน ประเมินความต้องการของสถานศึกษา เพื่อวางแนวทางการสรรหาที่เหมาะสม พร้อมแจ้งหน่วยงานต้นสังกัด และติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยประเมินและวิเคราะห์อัตรากำลัง ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติและออกคำสั่งแต่งตั้งตามระเบียบ แจ้งให้บุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงาน พร้อมติดตามและประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดความต้องการอัตรากำลัง โดยพิจารณาจำนวนนักเรียน โครงสร้างหลักสูตร ภาระงาน และข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นจัดทำรายงานเสนอขออัตรากำลังเพิ่มเติมต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรับบุคลากรจากบัญชีสอบแข่งขันหรือโครงการจัดสรร พร้อมกำหนดหน้าที่ให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและวิเคราะห์อัตรากำลังปัจจุบันของสถานศึกษา จัดทำแผนความจำเป็นและแนวทางในการใช้บุคลากรเพิ่มเติม โดยขอตำแหน่งเพิ่มเติมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์ พร้อมจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบรรจุครูใหม่ให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยสำรวจอัตรากำลังและความขาดแคลนในแต่ละวิชา วางแผนสรรหาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษา ประสานงานขออัตราครูเพิ่มเติมตามความจำเป็น และจัดอบรมปฐมนิเทศเพื่อให้ครูใหม่เข้าใจระบบการทำงานของสถานศึกษา

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โดยจัดให้ครูสอนในวิชาที่ตรงกับสาขาความเชี่ยวชาญ รับฟังข้อเสนอแนะและปรับเปลี่ยนบทบาทงานตามความเหมาะสม และให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอน โดยให้สามารถยื่นคำร้องขอย้ายหรือโอนมาปฏิบัติงานได้ คณะกรรมการสถานศึกษาจะพิจารณา

ความเหมาะสม พร้อมเปิดช่องทางให้ร้องเรียนหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการดังกล่าวอย่างเป็นธรรม

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ โดยรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความต้องการอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณสำหรับอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ พร้อมสนับสนุนอุปกรณ์และซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีคุณงามความดี ความประพฤติเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คณะครู

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับคนที่มีผลงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนให้บุคลากรทราบ ใช้ระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยแจ้งตารางนิเทศล่วงหน้าและบันทึกในปฏิทินสถานศึกษา เพื่อให้ครูเตรียมตัวและวางแผนสอน ใช้แนวทางนิเทศหลากหลายและเหมาะสม พร้อมจัดประชุมร่วมกับครูเพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางนิเทศ

2.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งครูอบรมพัฒนาตรงสายงาน โดยสำรวจความต้องการและจุดพัฒนา เปิดโอกาสให้ครูสมัครอบรมตามความสนใจ สนับสนุนงบประมาณและเวลา พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 วินัยและการรักษาวินัย ควรดำเนินการดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมและให้ความรู้เรื่องระเบียบ วินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำและแจกคู่มือให้ครูบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม สร้างต้นแบบและแรงจูงใจในการรักษาวินัย พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเรื่องวินัย

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตและดูแลระเบียบวินัยบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รับฟังข้อเสนอแนะ ติดตามพฤติกรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด วางกฎระเบียบที่ชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นจิตสำนึกและแรงจูงใจในการรักษาวินัย

2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งสิทธิ์อุทธรณ์แก่บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยตั้งแต่ต้น และกำหนดขั้นตอนกับระยะเวลาอุทธรณ์อย่างชัดเจน จัดตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์ที่เป็นกลาง เปิด

โอกาสให้โต้แย้งตามกระบวนการยุติธรรม พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์มากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว

2.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติรักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน โดยจัดทำคู่มือระเบียบวินัย ตั้งคณะกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมประเมินพฤติกรรมบุคลากรเป็นประจำ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม

2.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการทางวินัยบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียด มีคณะกรรมการพิจารณาที่เป็นกลางและอิสระ พร้อมแจ้งผลการดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีเหตุผลรองรับ

2.5 การออกจากราชการ ควรดำเนินการดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานงานตรวจสอบคำพิพากษาและคำสั่งศาลที่มีผลบังคับใช้กับข้าราชการครูอย่างละเอียด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจ้งผลการดำเนินการให้บุคลากรทราบ รักษาความเป็นส่วนตัว และติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ์หรือการปฏิบัติไม่เป็นธรรม

2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจกฎหมายการออกจากราชการ โดยจัดอบรมสัมมนา และจัดสัมภาษณ์พูดคุยเพื่อให้คำแนะนำและชี้แจงกระบวนการลาออกอย่างชัดเจน

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสาน ดูแลข้าราชการครูที่ลาออกในเรื่องการเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม ประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ลาออกได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม

2.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำรายงานการออกจากราชการอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ส่งให้ต้นสังกัดเพื่อบันทึกข้อมูลในระบบราชการ และติดตามผลการดำเนินการสิทธิประโยชน์อย่างเคร่งครัด

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกจากราชการ รองลงมาคือวินัยและการรักษาวินัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้าในการบริหารจัดการเรื่องการลาออก การเกษียณอายุราชการ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยมีการติดตาม ประเมินผล ดูแลและให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลผู้ที่ลาออกหรือเกษียณอายุราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการออกจากราชการเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสดาภรณ์ พรหมคำติ๊บ (2566) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ (2560) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ แสนสีมนต์ (2563) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกจากราชการ รองลงมาคือการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กับวินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามลำดับ ทั้งนี้น่าจะเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า มีการบริหารด้านการออกจากราชการให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เช่น การเกษียณอายุ การลาออก และการให้ออกจากราชการ โดยให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนรองรับการเกษียณของบุคลากร การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ ให้มีการดูแลให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการหลังเกษียณอย่างครบถ้วนมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ, นิยดา เปี่ยมพืชนะ (2567) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา การบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ลดปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น และส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชัย ธูปเรือง (2564) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ, นิยดา เปี่ยมพืชนะ (2567) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3. ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ โดยผู้ศึกษาจะนำมาเสนอการอภิปรายผลแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ที่มีปัญหาสูงสุดตามดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง โดยพิจารณาข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เทียบกับมาตรฐานที่กำหนด และสำรวจภาระงานของครู เพื่อนำไปสู่การจัดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม ช่วยให้การบริหารมีความคล่องตัว ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ พร้อมกำหนดบทบาท หน้าที่ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sally Selden, & Willow Jacobson (2001) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลของประเทศสหรัฐอเมริกา เปรียบเทียบกับ การบริหารงานบุคคลของประเทศไทย และญี่ปุ่น ภายหลังการปฏิรูประบบบริหารราชการ ที่ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ทั้งสามประเทศควรมีลักษณะร่วมที่สำคัญภายหลังการเปลี่ยนแปลงนั่น

คือ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารจัดการในลักษณะของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New pubic management) และแนวโน้มการบริหารงานบุคคลของทั้งสามประเทศก็มีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนตามไปด้วยโดยมีลักษณะร่วมที่สำคัญ อาทิแรกเริ่มเดิมทีในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ จะมีองค์กรกลางซึ่งมีหน้าที่หลักในการดำเนินการในเรื่องการจัดวางโครงสร้าง อัตรากำลังและการวางแผนนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุส เฮียงราช (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสถานศึกษาควรมีการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและสามารถสามารถตรวจสอบการได้มาของตำแหน่งได้อย่างโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้ใจและอุทิศแรงกาย แรงใจในการทำงานได้เต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาควรใช้หลักความโปร่งใส ในการบริหารที่ยึดหลักการ เปิดเผยตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารข้อมูลบุคลากร และพัฒนาระบบติดตามผลเพื่อประเมินผลลัพธ์ของนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านแผนพัฒนารายบุคคลและการอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุส เฮียงราช (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เสนอแนวทางไว้ว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการแจ้งเกณฑ์ประเมินให้ทุกคนทราบ จัดค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง (2560) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดคุณสมบัติและความสามารถให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจงาน เพิ่มช่องทางการสรรหา เช่น การรับสมัครออนไลน์ ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกให้แม่นยำ โปร่งใส โดยมีคณะกรรมการที่เป็นกลาง และดำเนินการบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสม รวดเร็วและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงามบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ได้วิจัยเรื่องสภาพและแนว

ทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เสนอแนวทางไว้ว่าด้านการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้าย หรือโอนครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรียา มัทธนัง, ชัชชญา พีระธรณิศร์ (2566) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบมีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาดังกล่าว และพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการแก้ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไปปรับใช้ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้วยรูปแบบวิธีการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาผลการนำแนวทางการบริหารงานบุคคลไปใช้จริงในสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ ดังภาพ



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยาณี ทบเทิบ. (2560). *การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต*. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชรินทร์ทิพย์ แสนสีมนต์ และอุรสา พรหมทา. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 254-264.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธนุส เฮียงราช. (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

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

ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา. (2563). *สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7*(1), 448-449.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (14 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1.

พระมหาจำนงค์ ผมไผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 1(1), 66-79.

พัชรียา มัทธนัง, ชัชชญา พีระธรณิศร์. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 9*, ฉบับที่ 8.

รุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง. (2560). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วีระชัย ธูปเรือง. (2564). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2566). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565*.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หัสดาภรณ์ พรหมคำติ๊บ. (2566). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Best, J.W. (1982). *Research in Education*. (4 th ed.). Prentice-Hill.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.

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

Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. McGraw - Hill.

Sally, Selden, & Willow Jacobson. (2001). "*Trend in Human Resource Manage: Lesson from the State*." A Report of the Government Performance Project, The Maxwell School's Alan K. Cambell Public Affairs Institute, April 2001.

*การพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ปิยะพงษ์ พลโสภา[1*] ปริญา ปริพุฒ[2] สมถวิล ขันเขตต์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[3]อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
*Corresponding author e-mail: Piyapong.pg66@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 แผน แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์แบบอัตนัย แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสร้างความสนใจ 2) ขั้นสำรวจค้นหา 3) ขั้นอภิปรายและลงข้อสรุป 4) ขั้นขยายความรู้ 5) ขั้นประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ หลังจากเรียนรู้ แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความสามารถแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์; กิจกรรมแบบสืบเสาะหา กับ เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล; นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

* Received: 2025-04-14, Revised: 2025-06-11, Accepted: 2025-06-12

Developing the ability to solve mathematics questions using inquiry-based learning together with KWDL techniques for grade 4th students

Piyapong Polsopa[1*] Pariya Pariput[2] Somthawin Khunkhet[3]

[1]M.Ed. Student in Curriculum and Instructional Development, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Curriculum and InstructionalDevelopment,
Ubon Ratchathani Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Science, Department of Mathematics, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Piyapong.pg66@ubru.ac.th

ABSTRACT

This research article 1) Develop learning activities that promote problem-solving skills in mathematics using inquiry-based learning combined with the KWDL technique. 2) Compare the ability to solve mathematical problems after learning against a benchmark of 70%. 3) Study the satisfaction of Grade 4 students in primary school using inquiry-based learning combined with the KWDL technique. The sample for this research was selected through cluster sampling, consisting of 16 Grade 4 students from Ban Nong Pla Kheng-Ko Lai School, Semester 1, Academic Year 2024. The research instruments include 12 lesson plans, an assessment tool for problem-solving skills in mathematics (essay format), and a student satisfaction questionnaire using a 3-point Likert scale. The statistical methods used to analyze the data include mean, standard deviation, and one-sample t-test. The research results found 1) The results of the development of inquiry-based learning, the technique combined with KWDL for reinforcing the problem-solving consisting of 5 steps: 1) The athlete step, 2) The exploration step, 3) The discussion and conclusion step, 4) The knowledge expansion step, 5) The evaluation step of the soft criticism from the most observing experts. 2) The results of the study of comparison and solving mathematical puzzles after learning the inquiry-based learning model, combined with KWDL technique, of students in the spirit class from 4 onwards, resulting from the intensity of 70 at the .05 level. 3) The research study of students who have the most normal sources of inquiry-based learning, combined with KWDL technique.

Keywords: Mathematical problem solving ability; inquiry activities with K W D L; grade 4th students

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่สำหรับการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์ที่พบเจอในชีวิตจะช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล คิดแบบเชื่อมโยง การเรียนรู้คณิตศาสตร์จะส่งผลต่อความสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆได้ ช่วยให้คาดการณ์ ความน่าจะเป็น และวางแผนตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปต่อยอดปรับประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธภาพ พร้อมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านอื่นๆ อันเป็นรากฐานพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีคุณภาพ พร้อมที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ปัจจุบันโลกทมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับเปลี่ยนแปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว นั้นทำให้คณิตศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญมากในการเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการร่วมมือหรือทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับประชาคมโลกได้ ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะของผู้เรียนนั้นจะต้องเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากคะแนนสอบ 0-net วิชาคณิตศาสตร์ 4 ปี ย้อนหลังนับตั้งแต่ปี 2563-2566 ได้ 29.99 ,36.84 , 28.01 และ 29.96 ทำคะแนนเฉลี่ยได้ไม่เกิน 50 เปอร์เซ็นจากทั้งหมด (ค่าสถิตพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET) นั่นทำให้ผู้วิจัยจึงอยากที่จะพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาโดยโรงเรียนที่ผู้วิจัยทำการศึกษา คือ โรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 และยังสอดคล้องในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนบ้านหนองปลาเข็งกอไหล่ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2569 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2543 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555 ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพปัจจุบัน ผลการศึกษาสถานภาพของสถานศึกษา ทิศทางการศึกษา กลยุทธ์การจัดการศึกษา คณะผู้จัดทำ แผนกลยุทธ์ของโรงเรียนบ้านหนองปลาเข็งกอไหล่ ปีพุทธศักราช 2561 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4 พ.ศ. 2567) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้ทำการวิเคราะห์สถานภาพโรงเรียน ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ซึ่งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้น

ไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 วิชาคณิตศาสตร์นักเรียนที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไปมีทั้งหมดหมด 18 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 นอกจากนี้การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2564 ถึงปี 2566 มีลำดับดังนี้ ปีการศึกษา 2564 มีคะแนนเฉลี่ย 29.17 ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ย 40.03 ปีการศึกษา 2566 มีคะแนนเฉลี่ย 40.79 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์(แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 โรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่, 2567) ทั้งนี้จากการสอบถามครูผู้สอนคณิตศาสตร์ และจากการศึกษาสำรวจนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่ เมื่อนักเรียนพบเจอโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ นักเรียนไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าจำนวนตัวเลข และข้อความต่างๆ ที่ ปรากฏในโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน และเกี่ยวข้องกันอย่างไร ซึ่งการที่จะช่วยให้นักเรียน มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ควรเริ่มตั้งแต่ตอนต้น เพื่อกระตุ้นทำความคุ้นเคย โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ พร้อมแนวทางในการสืบค้นหา ข้อมูลในการค้นหาคำตอบจากประสบการณ์ที่นักเรียนพบเจอ

วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ เป็นการดำเนินการสอนโดยผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดคำถาม เกิดความคิด และแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาแสวงหาคำตอบและลงมือด้วยตัวเองโดยที่ผู้สอนอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนเช่น ด้านการสืบค้นหาแหล่งความรู้ การศึกษาข้อมูล การวิเคราะห์การสรุปข้อมูล การอภิปรายโต้แย้งทางวิชาการ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทิศนา แขมมณี, 2560) การจัดการเรียนการสอน โดยวิธีที่ให้นักเรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง หรือสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย วิธีสืบเสาะหาความรู้จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของการเรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2566) ทั้งนี้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้หากครูผู้สอนเสริมเทคนิคการสอนที่เข้าใจง่าย และตะหนักรู้ถึงกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้การสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และจดจำเป็นความรู้ที่คงทนขึ้น โดยเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้นักเรียนเกิดทักษะเทคนิคคิด การวิเคราะห์และพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพเทคนิคการสอนรูปแบบหนึ่งที่ครูสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้โจทย์ปัญหาการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน ที่ต้องอาศัยความสามารถในการอ่าน คิด วิเคราะห์ของนักเรียนเป็นหลักด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคนิค K W D L เป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนฝึกคิดวิเคราะห์โจทย์ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนละเอียดถี่ถ้วนทำ ให้นักเรียนทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาได้อย่างชัดเจน และหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายอันจะเป็นผลให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (วิภาพร โปหลง, 2556)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนากิจกรรมการเรียนทางคณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาในครั้งต่อไป

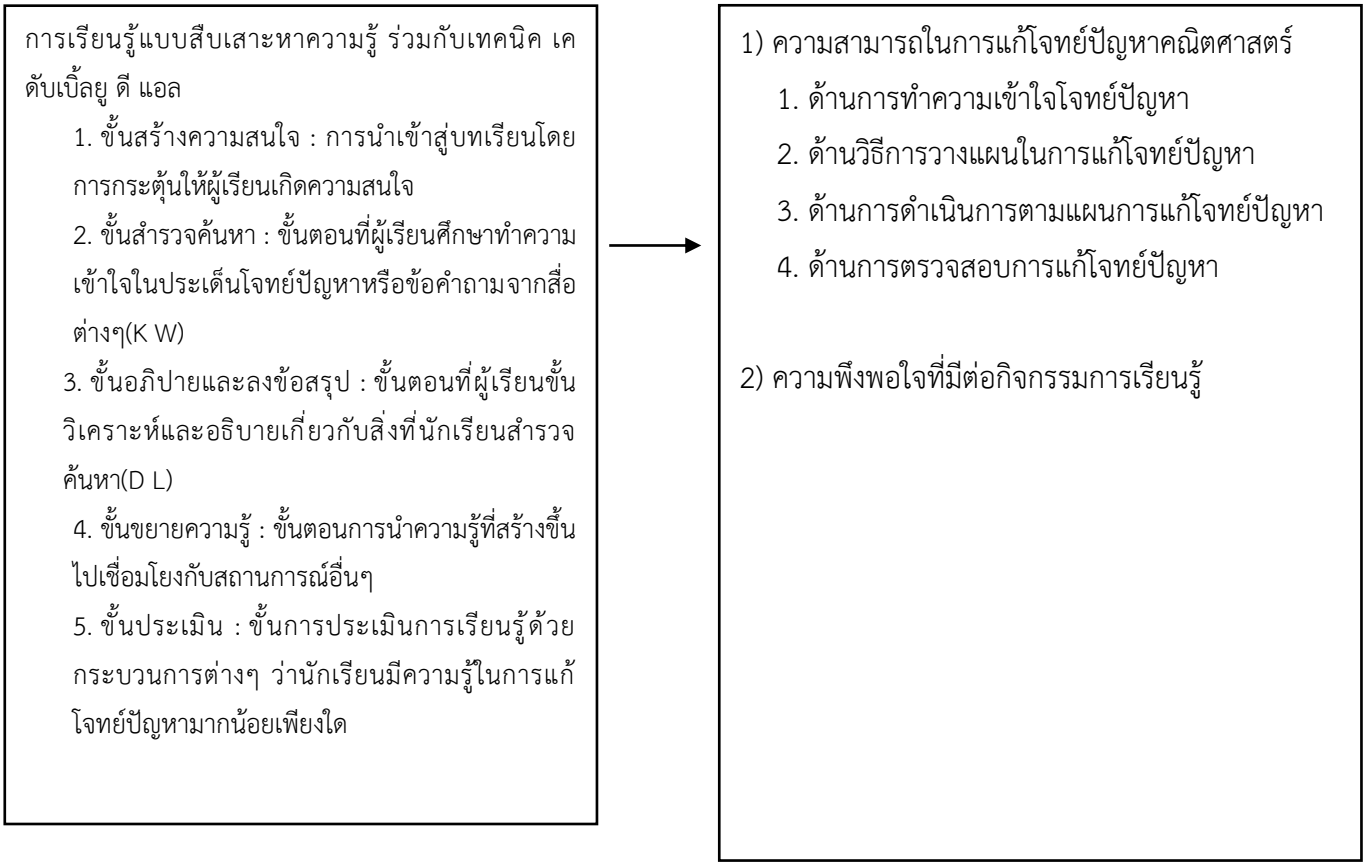
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถการในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การออกแบบการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre - experimental Design) โดยผู้วิจัยกำหนดแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวหลังการทดลอง (One – Shot Case Study)

1. **ประชากร** การศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน รวม 8 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 112 คน
2. **กลุ่มตัวอย่าง** ทำการวิจัยกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้องเรียน มีนักเรียนจำนวน 16 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และให้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม
3. **กรอบแนวความคิด** การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ รวมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญญาคณิตศาสตร์ตามแนวความคิดของโพลยา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน



4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยูดี แอล จำนวน 12 แผนการเรียนรู้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.85 คะแนน

2. การสร้างแบบวัดความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาการคณิตศาสตร์ เป็นแบบอัตนัย จำนวน 12 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.25 - 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.94

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล จำนวน 10 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.67-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

5. การเก็บรวบรวมเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่โรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่ ตำบลโพธิ์ อำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 16 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่ และทำบันทึกข้อความชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และแจ้งความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการปฐมนิเทศให้กับนักเรียน โดยให้นักเรียนทราบถึงรายละเอียดของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล และดำเนินการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ 12 แผน

3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลู ดี แอล โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง

4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 12 ข้อ ใช้วัดทุกครั้งหลังเรียนจบแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

5. หลังสิ้นสุดการสอน ในชั่วโมงที่ 12 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมทำแบบวัดถามความพึงพอใจ

6. ดำเนินการตรวจให้คะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อประเมินผล

6. วิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้สถิติค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสร้างความสนใจ 2) ขั้นสำรวจค้นหา 3) ขั้นอภิปรายและลงข้อสรุป 4) ขั้นขยายความรู้ 5) ขั้นประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ดังปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เรื่อง โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S. D.	แปลความหมาย
1. จุดประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด
2. สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด	4.95	0.22	มากที่สุด
3. กิจกรรมการเรียนรู้	4.83	0.37	มากที่สุด
3.1 ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ	4.75	0.44	มากที่สุด
3.2 ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจค้นหา	4.80	0.40	มากที่สุด
3.3 ขั้นที่ 3 ขั้นอภิปรายผลและลงข้อสรุป	4.77	0.43	มากที่สุด
3.4 ขั้นที่ 4 ขั้นขยายความรู้	4.78	0.42	มากที่สุด
4.5 ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล	4.80	0.40	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผล	4.78	0.42	มากที่สุด
5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้	4.98	0.15	มากที่สุด
รวม	**4.85**	**0.36**	**มากที่สุด**

ผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสร้างความสนใจ 2) ขั้นสำรวจค้นหา 3) ขั้นอภิปรายและลงข้อสรุป 4) ขั้นขยายความรู้ 5) ขั้นประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนจบในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 เรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์	**n**	**คะแนนเต็มเฉลี่ย**	$\bar{x}$	**S.D.**	**ร้อยละ**	**S.D.**	**t**	**P**
ด้านที่ 1 ด้านเข้าใจปัญหา	16	3	2.99	0.70	99.83	0.70	191	0.00*
ด้านที่ 2 ด้านวางแผนการแก้ปัญหา	16	3	2.66	0.51	88.72	0.51	6.30	0.00*
ด้านที่ 3 ด้านดำเนินการตามแผน	16	3	2.57	0.56	85.59	0.56	2.77	0.01*
ด้านที่ 4 การตรวจสอบ	16	3	2.38	0.71	79.34	0.71	2.77	0.01*
รวม	**16**	**3**	**2.65**	**0.56**	**88.37**	**0.56**	**4.70**	**0.00***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมบงชี้ของความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ 12 แผนการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 คะแนนรวมเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.65 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านเข้าใจปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 2 ด้านวางแผนการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 การตรวจสอบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X}$ = 2.57) ดังปรากฏในตารางที่ 3 ดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับแผนการเรียนรู้ในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เรื่อง โจทย์ปัญหา โรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-ก่อไหล

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้	2.50	0.51	มากที่สุด
ด้านที่ 2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	2.63	0.49	มากที่สุด
ด้านที่ 3 ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียน	2.50	0.50	มากที่สุด
ด้านที่ 4 ด้านครูผู้สอน	2.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**2.57**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านที่ 2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านที่ 4 ด้านครูผู้สอน น้อยที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้ และด้านที่ 3 ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียน

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสร้างความสนใจ 2) ขั้นสำรวจค้นหา 3) ขั้นอภิปรายและลงข้อสรุป 4) ขั้นขยายความรู้ 5) ขั้นประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล สามารถนำไปใช้ต่อยอดได้อีกมาก และสามารถนำไปใช้ต่อยอดได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นระบบระเบียบ ด้วยแผนออกแบบตามหลักการ ที่ว่า แบบสืบเสาะหาความรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการตรวจทาน กลั่นกรองและการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากท่านนำมาปรับปรุงได้อย่างสมบูรณ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความสอดคล้องอยู่ที่ระดับ 1.00 มีความสอดคล้องมาก คะแนนเฉลี่ย 4.74 คะแนน ซึ่งคุณภาพมีความเหมาะสมมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.24 ทั้งนี้เนื่องจาก หลักการสืบเสาะหาความรู้ เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (scientific inquiry) ที่จำเป็นต่อการแสวงหาและศึกษาข้อมูลต่างๆ คำถามที่เหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การค้นพบข้อความรู้ใหม่ๆได้ (ทิศนา แขมมณี, 2556) และเทคนิค ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล ที่ว่า นำมาใช้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มนักเรียนช่วยกันหาสิ่งที่รู้เกี่ยวกับโจทย์ สิ่งที่โจทย์กำหนดให้ และสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ ขั้นตอนที่ 2 นักเรียนในกลุ่มร่วมกันอภิปราย เพื่อหาสิ่งที่ต้องการรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโจทย์หาความสัมพันธ์ของโจทย์และ

กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ขั้นตอนที่ 3 นักเรียนช่วยกันดำเนินการเพื่อแก้โจทย์บัญหาโดยเขียนโจทย์ปัญหาให้อยู่ในรูปของประโยคสัญลักษณ์ หาคำตอบและตรวจสอบคำตอบ ขั้นตอนที่ 4 ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มสรุปเป็นความรู้ที่ได้รับจากการแก้โจทย์ปัญหาโดยให้ตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอความคิดในการแก้โจทย์ปัญหา และสรุปเป็นความรู้ที่ได้จากการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (อุษา อินทร์นอกและผู้จัดทำ , 2565) ได้พัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K W D L พบว่า กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K W D L มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.90/78.21 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และ (สิทธิวัฒน์ ทูลภิรมย, 2564) ได้จัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ K W D L เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า ผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ K W D L ที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 77.58/73.85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 70/70

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ หลังจากเรียนรู้ แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาการบาก ลบ คูณ หาร พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ส่งเสริมกระบวนการคิดกับนักเรียนพร้อมได้ลงมือปฏิบัติ คิดแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ มีการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา วางแผนและดำเนินการแก้โจทย์ปัญหาพร้อมกับตรวจสอบความสมเหตุผลสมของคำตอบ จากโจทย์ปัญหาจากสถานการณ์ชุมชนใกล้ตัวกับนักเรียน สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในชีวิตประจำวัน ในความสามารถด้านเข้าใจโจทย์ปัญหาโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดใน 4 ด้านการแก้ปัญหาตามแนวความคิดโพลยา ทั้งนี้เนื่องจาก กระบวนการของการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา มีดังนี้ ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา เป็นขั้นที่จะต้องทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาที่ต้องการหาคำตอบ และทราบถึงสิ่งที่โจทย์ให้มา พร้อมวิเคราะห์ ตีความสรุปความจากโจทย์ปัญหา ขั้นที่ 2 วางแผนแก้ปัญหา เป็นขั้นที่ต้องการศึกษาวิธีการหาคำตอบ ว่าจะแก้โจทย์ปัญหาอย่างไร เลือกยุทธวิธีไหนในการแก้โจทย์ปัญหาซึ่งผ่านการทำความเข้าใจโจทย์ปัญหามาแล้ว ขั้นที่ 3 ดำเนินการตามแผน เป็นขั้นที่ลงมือปฏิบัติจากการวางแผนในการแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 ตรวจสอบ เป็นขั้นที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องงานของ (อุษา อินทร์นอกและผู้จัดทำ, 2565) ได้พัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K W D L พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K W D L มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ(ปรียาณ์ภัสนากร สุ่มมาตย์, 2562) ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค K W D L เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาร้อยละ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค K W D L สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

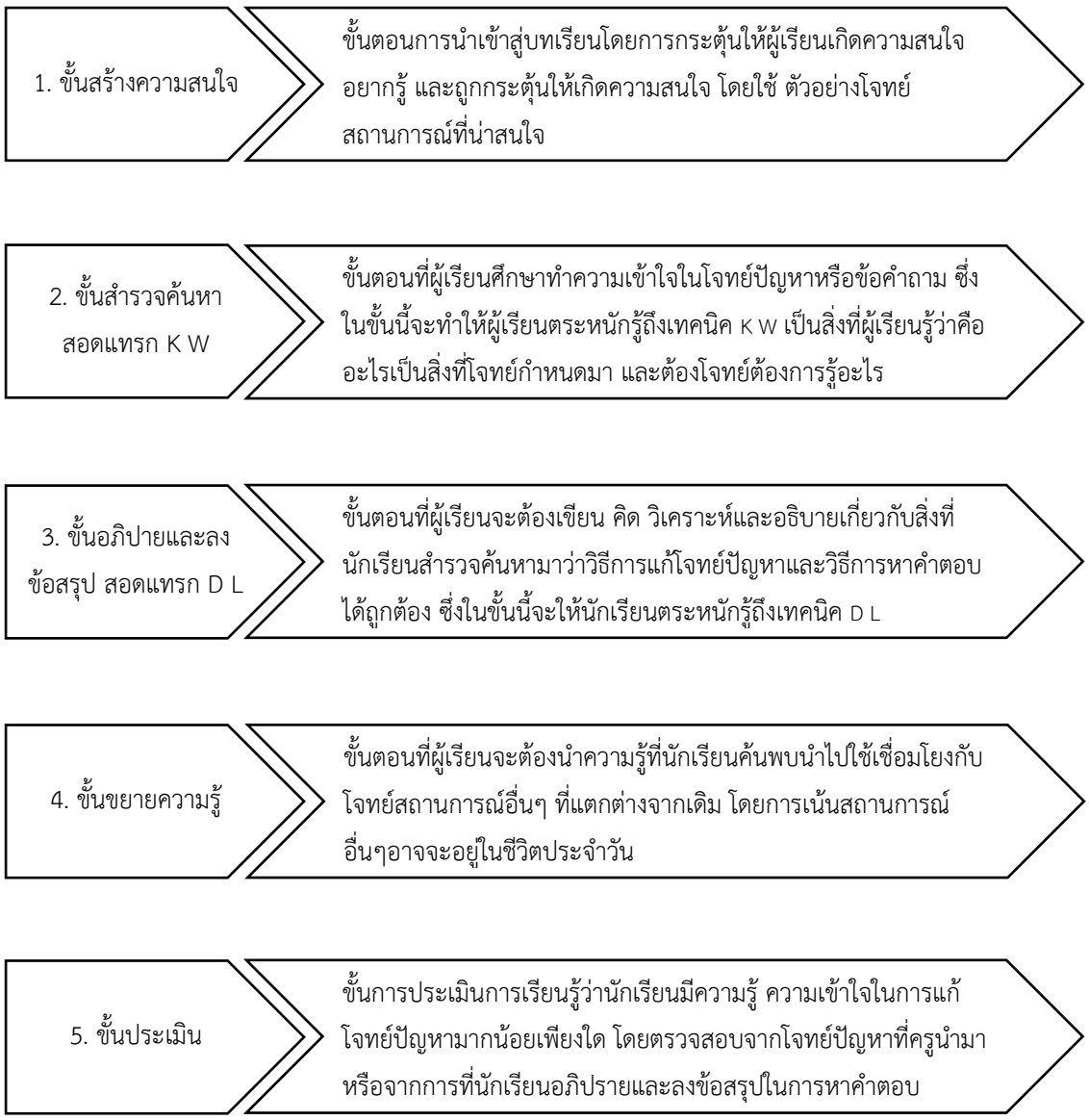
3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนมักที่จะเรียนรู้ที่จะพึงพอใจกับสิ่งที่ชอบในแต่ละคนไม่เหมือนกันซึ่งในงานวิจัยด้านที่นักเรียนมีความพึงพอใจที่มากที่สุด คือ ด้านที่ 2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะ นักเรียนมักมีความสนใจในโลกและสิ่งรอบตัว พวกเขาอยากรู้ว่ามีอะไรเกิดขึ้นและทำไมสิ่งต่าง ๆ ถึงเป็นแบบนั้น การเรียนรู้ทำให้พวกเขาสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยและกระตุ้นให้พวกเขาอยากเรียนรู้มากขึ้น ผู้วิจัยได้ออกแบบให้มี สื่อที่หลากหลาย เช่น สื่อดิจิทัล วีดีโอการศึกษา เกมการศึกษา อินโทรกราฟิก เป็นต้น ตามหลักการที่ว่ามาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือที่ครูผู้สอนใช้ประเมินผู้เรียน และผู้เรียนใช้ประเมิน หรือพิจารณาตนเอง หรือสิ่งอื่นใช้ทั้ง การประเมินการปฏิบัติกิจกรรมทักษะต่าง ๆ และใช้วัด พฤติกรรมด้านจิตพิสัย เช่น เจตคติ ความสนใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฯลฯ มาตราส่วนประมาณค่าจะช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนมีสิ่งนั้นเรื่องนั้นเพียงใด การสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ (อุษา อินทร์นอกและผู้จัดทำ, 2565) ได้พัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K W D L พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K W D L อยู่ในระดับมากและ(จารุณี แปชา, 2560) ได้การศึกษาผลการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค K W D L พบว่า นักเรียนทั้งสองโรงเรียนมีความพึงพอใจในกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค K W D L อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
   - การใช้คำถาม จะช่วยกระตุ้นการคิด จึงควรจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มให้นักเรียนระดมสมอง แลกเปลี่ยน ช่วยกันค้นหา ทดลองปฏิบัติร่วมกัน
   - ใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลาย เช่น การจำลองสถานการณ์ ใช้สื่อโซเชียลมีเดีย ใช้แอปพลิเคชันในการเรียนรู้
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
   - ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหา เช่น สถานการณ์ปัญหาที่ใกล้ตัวหรือสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล



เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2560*). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

จารุณี แปชา. (2560). การศึกษาผลการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค KWDL. *วารสารศึกษาศาสตร์ม, 1*(4), 6-7.

ทิศนา เขมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 17). สำนักพิมพ์แห่งจุฬากรณ์มหาวิทายาลัย

เบญจวรรณ ดาบทอง. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยวิธีการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5E ร่วมกับเทคนิค K-W-D-L สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(3), 19.

ปรียาณ์ภัสนากร สุ่มมาตย์. (2562). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค KWDL เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาร้อยละ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ. (2567). *ในโรงเรียนบ้านหนองปลาเข็ง-กอไหล่.* http://pakhaeng.ssk.in.th/?page_id=566

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ. (2566). *การเรียนรู้เชิงรุกเสริมสร้างสมรรถนะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภาพร โปหลง. (2556). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค K-W-D-L เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพรศิริกุล จังหวัดตรัง.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนง วิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สิทธิวัฒน์ ทูลภิรมย. (2564). *การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ KWDL เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อุษา อินทร์นอก. (2565). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 23*(1), 1-18.

*แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

ชัญญารักษ์ นาคปั้น[1] จุลดิศ คัญทัพ[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
*Corresponding author e-mail: chanya.nak743@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารและผู้สอนโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 86 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{modified}$ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ได้จากการศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับศักยภาพของผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ; โรงเรียนเอกชน

* Received: 2025-05-08, Revised: 2025-06-09, Accepted: 2025-06-12

Guidelines for Developing Transformational Leadership of Administrators At a Private Vocational School in Khon Kaen Province

Chanyaruk Nakpan[1*] Juladis Khanthap[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration
[2]Asst. Prof., Ph.D., Lecturer of Suryadhep Teachers College, Rangsit University
[*]Corresponding author e-mail: chanya.nak743@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the current conditions, desired conditions, and needs regarding transformational leadership among administrators at a private vocational school in Khon Kaen Province, and 2) propose guidelines for developing transformational leadership among those administrators. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 86 administrators and teachers selected through simple random sampling based on Krejcie and Morgan's sampling table. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire assessing current and desired states of transformational leadership, and a semi-structured interview guide. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The results revealed that 1) the current and desired states of transformational leadership among the school administrators were rated at a high level overall. The top three areas of highest priority needs were: idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. 2) The proposed guidelines for developing transformational leadership consisted of the same three key components: idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. These components can be applied to enhance the leadership capacities of administrators in private vocational schools, enabling them to meet the challenges of 21st-century education.

Keywords: Transformational Leadership; Leadership Development Guidelines; Private Vocational School

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมบุคคลให้สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ การใช้สารสนเทศ เทคโนโลยี และสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว (รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์, 2560) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการลดความเหลื่อมล้ำเป็นภารกิจสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านอาชีวศึกษา ที่ถือเป็นกลไกหลักในการ

พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การดำเนินงานตามนโยบาย “อาชีวศึกษายกกำลังสอง” จึงมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย และเน้นการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีคุณภาพและศักยภาพสูง โดยดำเนินการภายใต้กรอบนโยบาย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความมั่นคง 2) การพัฒนากำลังคนและขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) การเสริมสร้างศักยภาพคน 4) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา 5) การเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสายอาชีวะจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการในยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ มีอุดมการณ์ ใช้ปัญญาในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและนักเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าสู่สังคมสูงวัย และความต้องการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้นโยบาย “อาชีวศึกษายกกำลังสอง” สอศ. ได้ผลักดันให้สถานศึกษาอาชีวะเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคน โดยเน้นการบูรณาการหลักสูตรกับสถานประกอบการในรูปแบบทวิภาคี พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนในระบบอาชีวศึกษามีโอกาสมีงานทำสูงขึ้น ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนในฐานะส่วนหนึ่งของระบบอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนโยบายดังกล่าว โดยมุ่งจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยเน้นการผลิตกำลังคนที่มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานวิชาชีพ การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ใช้เหตุผลกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ปัญหา และคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่เน้นการมีอิทธิพลต่อบุคลากรในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่รายบุคคลไปจนถึงระดับระบบองค์กรและวัฒนธรรม โดยผู้นำมุ่งสร้างสายสัมพันธ์กับผู้ตาม เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนภายในองค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับพลวัตของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารการศึกษา ซึ่งต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันเทคโนโลยี และมีทักษะในการวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลง การศึกษาของนภัทร ธัญญวณิชกุล (2564) กล่าวว่าผู้บริหารต้องเข้าใจกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของฐาปนวัฒน์ ชินบุตร (2560) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เน้นการใช้กลยุทธ์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัยและเป็นสากล 2) ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความกล้าหาญในการริเริ่มเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ มุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบทอย่างมีประสิทธิผล พร้อมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมการบริหารแบบกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง แนวทางการพัฒนานี้จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องมีการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการในขอบเขตต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด นอกจากนี้สิ่งสำคัญคือต้องปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำที่สามารถปรับให้เข้ากับความต้องการของศตวรรษที่ 21 ซึ่งจังหวัดขอนแก่นเป็นหนึ่งในศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการอาชีวศึกษา ขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการในสถานศึกษา

อาชีวะเอกชนในขอนแก่นยังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นโยบายของรัฐ และความคาดหวังของภาคเอกชนและผู้เรียน ซึ่งทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง การศึกษาภาวะผู้นำในบริบทเฉพาะของขอนแก่นจึงมีความสำคัญในการหาแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพจริง และสามารถเป็นต้นแบบให้กับพื้นที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกันได้

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวะเอกชนในจังหวัดขอนแก่นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งและทันสมัย งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน โดยเน้นการส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่รอบรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม มีธรรมาภิบาล และสามารถปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 106 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เป็นการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีการเปิดตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) รวมจำนวน 86 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaires) ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Checklist) ของ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 86 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์แล้วเรียบเรียงบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

4. การสร้าง พัฒนา และตรวจสอบเครื่องมือ

ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนและวิธีการสร้างโดยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการร่าง และสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยมีตัวอย่างของแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงสำเนาเนื้อหา ให้มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) มากกว่า 0.5 ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 ในงานวิจัยนี้ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.90

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงข้อคำถามตามขอเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณา ไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 30 ชุด (Tryout) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้ง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ซึ่งแบบสอบถามนี้ มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ที่ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ 0.93 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนคำถามทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง รายงานและวิเคราะห์ผลด้วยสถิติขั้นพื้นฐานเพื่อนำเสนอข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่นเพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เพื่อประประยุกต์ และนำเสนอแนวทาง มีขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูล โดยมีการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยไปเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างกลุ่มเป้าหมายโดยใช้ประเด็น แนวทางการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ โดยนำเสนอในรูปแบบของความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ด้วยสถิติบรรยาย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) โดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นหาแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลข้อมูลหลัก 5 คน

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

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตามสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย และเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของข้อมูลมากที่สุด 3 อันดับแรก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการรวบรวมข้อคิดเห็นแล้วบรรยายข้อมูลที่ได้จาก การศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รวมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนา โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PN_{Imodified}$
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.65	0.65	4.24	0.61	0.16
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.95	0.70	4.23	0.72	0.07
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.63	0.75	4.21	0.67	0.15
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.79	0.72	4.16	0.62	0.09
รวม	3.75	0.70	4.21	0.65	0.12

พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.75, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$= 3.95, S.D. = 0.70) อยู่ในลำดับมากสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$= 3.79, S.D. = 0.72) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$= 3.65, S.D. = 0.65) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$= 3.63, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$= 4.24, S.D. = 0.61) อยู่ในลำดับมากสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$= 4.23, S.D. = 0.72) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.67) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.62)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($PNI_{modified}$ = 0.16) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified}$ = 0.15) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.09) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified}$ = 0.07) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ราย และวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาใน 3 ด้านหลัก ได้แก่

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงาน ให้กับสถานศึกษา สามารถดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็น

เลิศและผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้สอน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด

2.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้สอนแสดงความคิดและเหตุผล เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวสู่โลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอน จนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สอนมีความเจริญก้าวหน้าทั้ง ทางด้านวิชาการและวิชาชีพและ ผู้บริหารควรให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้สอนในการ ปฏิบัติงาน และควรให้ความการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้สอนแต่ละคนอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการทำความรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีโดยการสร้างความเชื่อใจไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้าง แรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันแก่บุคลากร ทุกคนในองค์กร สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นถึงภาพเป้าหมายและภาพความสำเร็จร่วมกัน เป็นแบบอย่างในการมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

อย่างเป็นกัลยาณมิตร ยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ และมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ Tesfaw (2014) ที่ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอน และงานวิจัยของ Savareikiene (2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจได้และเป็นคุณลักษณะ ของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยอมรับในการบริหาร และยอมเปลี่ยนเพื่อความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือเข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอ ตระหนักและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนร่วมงา ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพพัฒนา งานในหน้าที่เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เกิดแรงบันดาลใจที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิผลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร และผู้สอนโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มี ความพึงประสงค์ให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกแห่งมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาทิผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนควรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละเพื่อโรงเรียนควรมีการปฏิบัติต่อผู้สอนโดยการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลควรกระตุ้นให้ผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ ควรทำให้ผู้สอนมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอนอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภัณนา และคณะ (2563) ได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการดำเนินสูงสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของภวัต มิสดีย์และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ย เท่ากับ 0.11 ซึ่งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยมีค่าความต้องการจำเป็น PNI(Modified) เท่ากับ 0.16 0.15 และ 0.09 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ควรมีการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการเพิ่มโอกาสให้แก่ตนเอง เห็นคุณค่าของ ตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรมในการ

ปฏิบัติงานอีกทั้งคอยให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ให้แก่ผู้สอนเมื่อสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ และควรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ งานวิจัยของพลพีระ วงค์พรประทีป และคณะ (2562) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้สอนโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์ $PNI_{modified}$ พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ (1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่าง ชัดเจน มีการส่งเสริมให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารควรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงาน ให้กับสถานศึกษา สามารถดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและ (3) ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้สอน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่ง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภัณนา (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์คือ การมีวิสัยทัศน์ในการในการบริหารงานที่ชัดเจน กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการมีเป้าหมายในการบริหารงานและใช้วิธีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและศรัทธา และต้องเป็นผู้ มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ การให้ความสนใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ การทำให้ผู้ใต้บังคับเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อ สถานศึกษา และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับ โดยใช้หลักมองอย่างทั่วถึง ต้องเข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถนำหลัก “พรหมวิหาร 4” มาใช้ในการทำงานและมีการให้ขวัญกำลังใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฏฐกานต์ ทันที (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัด ศรีสะเกษ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมี การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ด้านแรกที่ควรพัฒนาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ (1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาร่วมกัน (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี (3) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้สอนแสดงความคิดและเหตุผล แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Afshari et al. (2012) ที่ชี้ว่าความสามารถ

ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน และของ Luft (2012) ที่ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ (1) ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอน จนบรรลุเป้าหมาย (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สอนมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพและ (3) ผู้บริหารควรให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้สอนในการ ปฏิบัติงาน และควรให้ความการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้สอนแต่ละคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฏฐกานต์ ทันที (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งจัดตั้งกลไกติดตามและประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารสามารถนำหลักการดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรส่งเสริมการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและการแก้ปัญหา เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดการระดมความคิดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.3 ควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

a. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมและหลากหลายยิ่งขึ้น

b. ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

c. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวทั้งในระดับนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนากำลังคนให้ตอบโจทย์เศรษฐกิจยุคใหม่ การเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศไทย 4.0 ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับสถานประกอบการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ที่ไม่เพียงแต่บริหารองค์กร แต่ยังต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และผลักดันผู้สอนและบุคลากรให้เกิดพลังร่วมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรนำเสนอแนวทาง ให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์จนสามารถผลิตผลงาน ออกมาได้อย่างหลากหลาย 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูจนบรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ ชัยสิริธัญญา. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้สอนในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐาปนวัฒน์ ชินบุตร. (2560). *ทัศนะของผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 21 อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นัฏฐกานต์ทันที. (2555). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริการพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นภัทร ธัญญวณิชกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 38*(104), 1-10.

ประชา โสภัณนา. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารมหาจุฬานครทรรศน์, 7*(7), 360-372.

พลพีระ วงศ์พงประทีป. (2562). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียน รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภวัต มิสดีย์. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาการบริหารการศึกษา. *มนุษยสังคมสาร, 18*(1), 51-67.

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. *วารสารสารสนเทศ, 16*(1), 1-15.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Afshari, M., Bakar, K. A., Luan, W. S., & Siraj, S. (2012). Factors affecting the transformational leadership role of principals in implementing ICT in schools. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, *11*(4), 164-176.

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

Luft, K. A. (2012). A research study of transformational leadership comparing leadership styles of the principals. Doctor of Education's Dissertation, Duquesne University.

Savareikiene, D. (2013). Transformational Leadership in the Development of Motivation in Aspects of Good Governance. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 3*(31), 152-158.

Tesfaw, T. A. (2014). The Relationship Between Transformational Leadership and Job Satisfaction: The case of Government Secondary School Teachers in Ethiopia. *Educational Management Administration & Leadership, 42*(6), 903-918.

*การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

พัชรียา เทพณรงค์[1*] พิชามญชุ์ สุรียพรรณ[2] อนุ เจริญวงศ์ระยับ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2] อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
*Corresponding author e-mail: patchathepnarong@gmail.com Tel. 098 060 9435

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง และ 3) ประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายคือครูจำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบประเมินสื่อ และแบบนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีของครูโรงเรียนกะปงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.95, S.D=0.55) ขณะที่ความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.80, S.D=0.43) โดยเฉพาะในขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความต้องการสูงสุด($\bar{X}$=4.69, S.D=0.51) 2) สมรรถนะของครูด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยคะแนนก่อนอบรมอยู่ที่ ($\bar{X}$=16.17, S.D=4.36) และหลังอบรมเพิ่มขึ้นเป็น ($\bar{X}$=32.33, S. D=1.75) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สื่อนวัตกรรมที่ครูพัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.60, S. D=0.54) ผลการนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.73, S. D=0.09) 3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.73, S.D=0.09) โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดคือผลลัพธ์ของการอบรม ($\bar{X}$=4.65, S. D=0.48) รองลงมาคือด้านวิทยากร สื่ออุปกรณ์ และเนื้อหากระบวนการอบรมตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี; การจัดการเรียนรู้; การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

* Received: 2025-05-23, Revised: การตั้งค่า2025-06-05, Accepted: 2025-06-12

The Development of Teachers' Competencies in Developing and Utilizing Technological Innovative Media for Instructional Management at Kapong School Phangnga Primary Educational Service Area Office

Patchareeya Thepnarong [1*] Pichamon Sureeyaphan [2] Anu Jarernvongrayab [3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: patchathepnarong@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is 1) study the conditions and needs for developing and using innovative technology media for learning management of teachers at Kapong School, 2) develop teachers' competency in creating and using innovative technology media for learning management, and 3) evaluate the satisfaction toward the process of competency development in creating and using innovative technology media for learning management. The target group consisted of six teachers selected by purposive sampling. The research employed an action research methodology based on the concept of Kemmis and McTaggart. Research instruments included a questionnaire, a test, a media evaluation form, and a supervision form. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis, including percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.). The research results revealed that: 1) the condition of using innovative technology media among teachers at Kapong School was at a moderate level ($\bar{X}$= 2.95, S.D.= 0.55), while the need for development and use was at a high level ($\bar{X}$= 3.80, S.D.= 0.43), especially during the learning activity stage, which showed the highest level of need ($\bar{X}$= 4.69, S.D.= 0.51) 2) the teachers 'competency in using innovative technology media significantly increased, with the pre-training score at ($\bar{X}$= 16.17, S.D.= 4.36) and the post-training score rising to ($\bar{X}$= 32.33, S.D.= 1.75), with statistical significance at the .05 level. The media developed by teachers was evaluated at the highest level ($\bar{X}$= 4.60, S.D.= 0.54), and the results of supervision on the use of innovative technology media were also at the highest level ($\bar{X}$= 4.73, S.D.= 0.09) and 3) the teachers' satisfaction with the overall competency development process was at the highest level ($\bar{X}$= 4.73, S.D.= 0.09), with the highest satisfaction in the aspect of training outcomes ($\bar{X}$= 4.65, S.D.= 0.48), followed by satisfaction with the trainer, materials, and training process respectively.

Keywords: Teacher Competency; Technological Innovation; Learning Management Media; Action Research

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและภูมิภาค ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ และการเชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทไทยและโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงเป็นพันธกิจสำคัญของรัฐและภาคีทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทักษะและสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ การผลิตและพัฒนาครูในทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) หมุดหมายที่ 12 และยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะของคนไทยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 มาตรา 63–69 กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาแบบเรียน หนังสือวิชาการ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการผลิตและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้อที่ 5 ได้เน้นการส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 ข้อที่ 10 ที่มุ่งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะตามสมรรถนะประจำสายงาน โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 4 ที่เน้นการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการศึกษา เช่น Google Classroom, Microsoft Teams for Education, Zoom, Moodle, Coursera, edX, Khan Academy และ Canva for Education มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยช่วยให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ที่มีอินเทอร์เน็ต เพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียน ลดต้นทุน และส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลออนไลน์ อีกทั้งยังช่วยให้ครูสามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ(LEARN Corporation, 2568)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีจึงควบคู่ไปกับการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อบริบทผู้เรียน ช่วยให้ครูสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมได้อย่างน่าสนใจ สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ทั้งนี้ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยกระดับสมรรถนะของครูในการออกแบบและใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนกะปง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีนักเรียน 100 คน และครูรวม 6 คน ด้วยข้อจำกัดด้านทรัพยากร เวลา งบประมาณ และโอกาสในการเข้าถึงแหล่งพัฒนาวิชาชีพ ทำให้การพัฒนาครูด้านการสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยียังดำเนินไปได้อย่างจำกัด ครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการออกแบบสื่อให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีนโยบายสนับสนุนจากต้นสังกัด แต่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กยังคงเผชิญข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสและทรัพยากร ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนยังขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง (โรงเรียนกะปง, 2567)

ผู้วิจัยมุ่งเน้นการส่งเสริมสมรรถนะครูให้สามารถพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้ Canva for Education ซึ่งเป็นเครื่องมือออกแบบสื่อดิจิทัลที่ใช้งานง่าย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ครูสามารถนำไปสร้างสื่อการเรียนรู้ได้หลากหลาย เช่น อินโฟกราฟิก แผ่นพับ สื่อภาพเคลื่อนไหว และแบบฝึกหัดเชิงโต้ตอบ ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและครูเป้าหมาย และเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ขอบเขตของการวิจัย

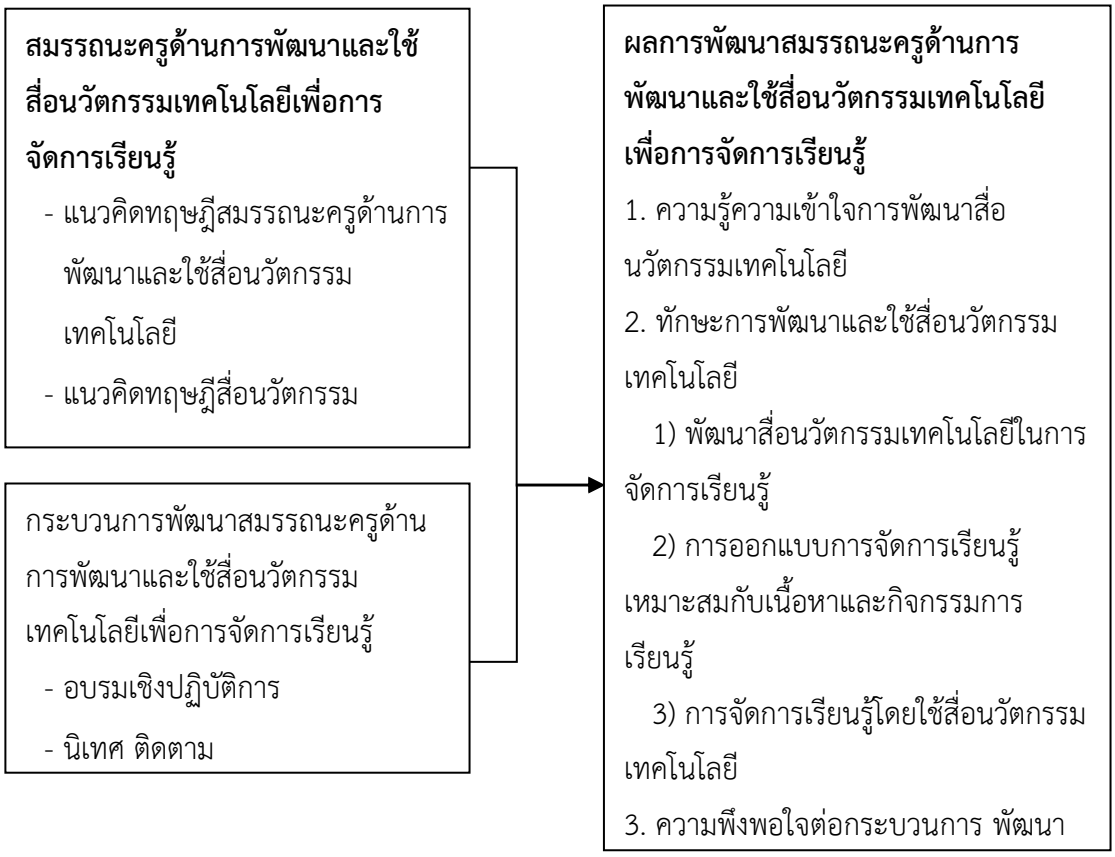
1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนกะปง จำนวน 6 คน ในปีการศึกษา 2567
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนกะปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา หลักโดยเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา คือ 1) การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู 2) การพัฒนาสมรรถนะครูใน 3 ด้าน คือ การพัฒนาสื่อ การออกแบบจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การประเมินผลจากหลายแหล่งข้อมูล เช่น แบบทดสอบก่อน–หลัง แบบประเมินสื่อ ผลการนิเทศ และความพึงพอใจ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย ครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีตามแนวคิดของได้แก่ สพฐ. (2553) ชนานัญ สุดโต (2566), Nessipbayeva O. (2012), สุเทพ ภูวนัตถ์เมธา (2567), สมบูรณ์ ธรรมลังกา (2561), นเรศ ปู่บุตรชา (2561) และ พงศกร สุดวงรัตน์ (2563) นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis and McTaggart ดังแสดงในภาพที่ 1.1 จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ใช้รูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนกะปง จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นวางแผน (Planning) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าและเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ จากนั้นได้เตรียมความพร้อมในการประชุมวางแผนร่วมกับผู้บริหารและครู เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ต่อมาได้จัดสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านดังกล่าว และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูต่อไป สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูโรงเรียนกะปงเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้วยแบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ จากนั้นได้จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และประเมินผลอีกครั้งหลังการอบรมเพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าทางความรู้ ครูได้นำความรู้ที่ได้รับไปออกแบบและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี พร้อมทั้งส่งผลงานเข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพ และนำไปใช้จริงในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล 2 ชนิด คือ แบบทดสอบก่อน–หลังอบรม และแบบประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เครื่องมือทั้งสองผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และเครื่องมือวิจัยนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แบบทดสอบจำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.936 ค่าความยากง่าย 0.57–0.74 และค่าอำนาจจำแนก 0.45–0.80 ส่วนแบบประเมินสื่อผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2560) เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3) ขั้นการสังเกตผล (Observing) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้กับกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 จากนั้นจึงนำแบบนิเทศติดตามที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC), ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมทั้งใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับในการแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสะท้อนระดับการนำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 0.50 ขึ้นไป และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียง ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบบประเมินมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

3. การรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่ได้รับการออกแบบ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสะท้อนผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แบบสอบถามสภาพและความต้องการ มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ สอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ 3 ขั้น คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ กับครูโรงเรียนกะปง จำนวน 6 คน เพื่อนำไปสร้างคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.2 แบบทดสอบก่อน–หลังอบรม มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ ทดสอบระดับความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทั้งก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.3 แบบประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ ประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่จัดทำขึ้น เพื่อประเมินคุณภาพของสื่อที่ครูพัฒนาหลังการอบรม โดยพิจารณาด้านเนื้อหา ความคิด

สร้างสรรค์ ความสอดคล้องกับหลักสูตร และความเหมาะสมในการใช้งาน เพื่อให้มั่นใจว่าสื่อนั้นมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 แบบนิเทศติดตาม มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ สังเกตพฤติกรรมของครูในการนำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีไปใช้จริงในชั้นเรียน โดยเน้นการประเมิน ความสามารถในการประยุกต์ใช้สื่อที่พัฒนาขึ้นในบริบทการเรียนการสอนจริง ทั้งในด้าน ความเหมาะสมของสื่อ วิธีการใช้ และผลลัพธ์ต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการนำสื่อไปใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 แบบประเมินความพึงพอใจ มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ กลุ่มเป้าหมายประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนกรอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเนื้อหา กิจกรรม วิธีการจัดอบรม และประโยชน์ที่ได้รับเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการอบรม และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการในอนาคตให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.6 บันทึกการประชุมและการสะท้อนผล มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลจากการประชุมวางแผนการดำเนินงาน กำหนดแนวทางพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงของกระบวนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมสภาพจริงของการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.95, S. D=0.55) ขณะที่มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.80, S. D=0.43) โดยในขั้นกิจกรรมการเรียนรู้มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$=4.69, S. D=0.51) ดังตารางที่ 1 สภาพและความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 1 สภาพและความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

เนื้อหาการพัฒนา	สภาพการใช้งาน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ขั้นนำ	2.79	0.54	ปานกลาง	3.44	0.40	ปานกลาง
2. ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	3.08	0.52	ปานกลาง	4.69	0.51	มากที่สุด
3.ขั้นสรุป	2.97	0.58	ปานกลาง	3.27	0.37	ปานกลาง
รวม	2.95	0.55	ปานกลาง	3.80	0.43	**มาก**

2. ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี มีดังนี้

2.1 ผลคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมอยู่ที่ ($\bar{X}$=16.17, S. D=4.36) และหลังอบรมเพิ่มขึ้นเป็น ($\bar{X}$=32.33, S. D=1.75) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังตารางที่ 2 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

การทดสอบ	N	$\bar{x}$	S.D.	t-test	Sig.
ก่อนพัฒนา	6	16.17	4.36	4.42	*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05
หลังพัฒนา	6	32.33	1.75		

2.2 สื่อนวัตกรรมที่ครูพัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.60, S. D=0.54) โดยเฉพาะผลลัพธ์จากการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ($\bar{X}$=4.64, S. D=0.53) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ($\bar{X}$=4.63, S. D=0.53) ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและด้านการออกแบบและรูปแบบของสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ($\bar{X}$=4.57, S. D=0.54) ดังตารางที่ 3 ผลการประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ตารางที่ 3 ผลการประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ด้านที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ร้อยละ
1	ความเหมาะสมของเนื้อหา	4.57	0.54	มากที่สุด	91.40
2	การออกแบบและรูปแบบของสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี	4.57	0.54	มากที่สุด	91.40
3	การกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	4.63	0.53	มากที่สุด	92.60
4	ผลลัพธ์จากการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี	4.64	0.53	มากที่สุด	92.80
รวมทุกด้าน		**4.60**	**0.54**	**มากที่สุด**	**92.00**

2.3 ผลการนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.73, S. D=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.88, S. D=0.13) รองลงมาคือด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$=4.79, S. D=0.17) การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$=4.67, S. D=0.19) และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้สื่อ ($\overline{X}$=4.58, S. D=0.12) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 4 การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ตารางที่ 4 การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ด้านที่	รายการ	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
1	การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.67	0.19	มากที่สุด
2	การดำเนินการจัดการเรียนรู้	4.88	0.13	มากที่สุด
3	พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.79	0.17	มากที่สุด
4	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี	4.58	0.12	มากที่สุด
รวม		**4.73**	**0.09**	**มากที่สุด**

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.65, S. D=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์ของการอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{X}$=4.70, S. D=0.47) รองลงมาคือด้านวิทยากร ($\bar{X}$=4.67, S. D=0.48) ตามด้วยด้านสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม ($\bar{X}$=4.63, S. D=0.49) และด้านเนื้อหาและกระบวนการอบรม ($\bar{X}$=4.60, S. D=0.50) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ข้อเสนอแนะจากการวิจัยว่า ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเน้นกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน ควรจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์ให้พร้อม พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือคลิปวิดีโอสำหรับการทบทวนหลังอบรม และควรมีช่องทางให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง

ด้านที่	รายการ	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
1	ความพึงพอใจต่อเนื้อหาและกระบวนการอบรม	4.60	0.50	มากที่สุด
2	ความพึงพอใจต่อวิทยากร	4.67	0.48	มากที่สุด
3	ความพึงพอใจต่อสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม	4.63	0.49	มากที่สุด
4	ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของการอบรม	4.70	0.47	มากที่สุด
รวม		**4.65**	**0.48**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพการใช้งานจริงในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า โดยภาพรวม ครูมีความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้น พบว่า ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activity Stage) มีค่าความต้องการเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.69

1.2 ผลการศึกษาความต้องการการใช้งานจริงในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 โดยเฉพาะในขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ 4.69 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นนำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุดท้ายคือ ขั้นสรุป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาเท่ากับ 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระหว่างความต้องการกับการนำไปใช้จริง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อมัลติมีเดีย แอปพลิเคชันการเรียนรู้ และแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะของครูให้สามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยระบุว่า การส่งเสริมครูผ่านกระบวนการฝึกอบรมและนิเทศภายใน ส่งผลให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดีขึ้น มีความมั่นใจในการออกแบบสื่อและเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียนและเนื้อหาวิชา ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม ในส่วนของ ขั้นสรุป (Conclusion Stage) พบว่าครูมีค่าความต้องการเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 สภาพการใช้จริงเฉลี่ย 2.32 แสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสรุปบทเรียน เช่น การใช้ Mind Map ดิจิทัล สื่ออินโฟกราฟิก และแบบประเมินผลออนไลน์ เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจของผู้เรียนในภาพรวม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดด้านการเข้าถึงเครื่องมือที่เหมาะสมและการขาดแนวทางการใช้งานที่เป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อินทิรา ชูศรีทอง (2563) ที่พัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติและการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการสรุปสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สำหรับ ขั้นนำ (Introduction Stage) พบว่าครูมีค่าความต้องการ

เฉลี่ย 4.55 และสภาพการใช้จริงเฉลี่ย 2.87 แม้จะมีช่องว่างระหว่างความต้องการกับการใช้จริงน้อยกว่าขั้นอื่น แต่ยังสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะของครูในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนในช่วงต้นบทเรียน เช่น การใช้คลิปวิดีโอ เกมการศึกษา หรือแบบทดสอบก่อนเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบทของผู้เรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า ครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดพังงามีความต้องการใช้เทคโนโลยีในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในขั้นนำเข้าสู่บทเรียน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านความมั่นใจ ทักษะ และความสามารถในการเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน จากผลการวิจัยและการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละขั้นตอน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในระดับมากทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีช่องว่างระหว่างความต้องการและการใช้จริงสูงที่สุด จึงควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ขั้นสรุป และขั้นนำ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะของครูด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความยืดหยุ่น และทันสมัยสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในยุคดิจิทัล

2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม พบว่า ครูมีพัฒนาการด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ดำเนินการ โดยครูสามารถเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในด้านการออกแบบ การเลือกใช้ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ การอบรมที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ลักษณะการจัดอบรมที่เน้นกิจกรรมปฏิบัติจริง และเชื่อมโยงกับบริบทของห้องเรียนจริง ยังช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิญา ช่อผูก (2567) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผลการวิจัยพบว่า หลังการพัฒนา ครูมีสมรรถนะด้าน ICT อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจริงของครู และเน้นการลงมือปฏิบัติ ครูก็สามารถนำความรู้ไปใช้ในบริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในด้านสมรรถนะ

2.2 ผลการประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสื่อนวัตกรรมที่ครูสร้างขึ้นมีคุณภาพเหมาะสมต่อการ

นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งในแง่ของเนื้อหา รูปแบบการนำเสนอ และความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ครูสามารถออกแบบสื่อที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตร มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ พันธ์ทอง (2566) ที่ชี้ว่า สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีการวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบและยึดหลักมาตรฐานการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของ ด้านการออกแบบและรูปแบบของสื่อ ก็อยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการออกแบบสื่อให้มีความสร้างสรรค์ ใช้งานง่าย และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Behnam Nia, N., et al. (2020) ที่เน้นว่า การออกแบบสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพควรคำนึงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ การดึงดูดความสนใจ และการเข้าถึงของผู้เรียน สำหรับ ด้านการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ก็อยู่ในระดับมาก ครูสามารถเลือกใช้สื่อที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการเรียนรู้เชิงรุก เช่น เกมการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ หรือกิจกรรมแบบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้เสนอว่า สื่อเทคโนโลยีที่เน้นการมีส่วนร่วมและปฏิบัติจริงสามารถกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้าย ด้านผลลัพธ์จากการใช้สื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูประเมินว่าสื่อที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็น และมีผลต่อทัศนคติในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Donath et al. (2023) ที่เน้นว่าการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ดีจะช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุป การประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง พบว่า สื่อที่ครูพัฒนาขึ้นมีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการอบรมและการส่งเสริมสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีทักษะและความรู้ที่สามารถถ่ายทอดผ่านการพัฒนาสื่อได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

2.3 จากผลการนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง พบว่า โดยรวมครูมีการนำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปสู่การใช้จริงในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม มีการใช้สื่อเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างแรงจูงใจ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เมื่อนิเทศติดตามรายด้าน พบว่า ครูมีการใช้สื่อที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีการวางแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการเลือกใช้สื่อให้เหมาะกับบริบทของชั้นเรียน อีกทั้งยังสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่หลากหลาย เช่น แบบประเมินออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ ผลการนิเทศนี้แสดงให้เห็นว่า ครูสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะด้านดิจิทัลและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะ

การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน งานวิจัยของ ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย (2563) พบว่า การนิเทศติดตามที่มีความต่อเนื่องและมุ่งเน้นการให้คำแนะนำอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีไปใช้จริงในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Behnam Nia และ Hayati (2025) ที่ชี้ให้เห็นว่า การติดตามผลหลังการอบรม โดยเฉพาะการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในห้องเรียนจริง เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนของการพัฒนา เพราะจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและเจตคติของครูต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างแท้จริงกล่าวโดยสรุป การนิเทศติดตามครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าครูสามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ได้จริงในบริบทของตน และส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท

3. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.94 สะท้อนถึงความพึงพอใจในทุกองค์ประกอบของกระบวนการอบรม ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบการอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากวิทยากร เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ครูให้ค่าความพึงพอใจในระดับสูงมากในข้อที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมของชุดพัฒนาสมรรถนะ เอกสาร และคู่มือ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายและนำไปใช้ได้จริง ครูยังเห็นว่าได้รับความรู้และประโยชน์จากการอบรมในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งรูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้นมีความเหมาะสม น่าสนใจ และสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการประเมินดังกล่าว เช่นเดียวกับ กฤษฎิ์ ณิชา พุทจิระ (2564) ที่พบว่าครูมีความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเองและสามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมั่นใจ นอกจากนี้ การมีระบบนิเทศติดตามหลังอบรม ยังเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะของครูอีกด้วย การที่ครูมีความพึงพอใจในระดับสูงมากต่อการพัฒนาในครั้งนี้ สะท้อนถึงความสำเร็จของกระบวนการอบรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการจริงของครู ทั้งในด้านเนื้อหา วิธีการ และการนำไปใช้ ซึ่งถือเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพในการพัฒนาครูด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในขั้นนำและขั้นสรุปผลการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและบริบทของผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีของครูให้ชัดเจน โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษา และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนรู้ โดยจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายบริบททางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะครูในระดับพื้นที่ที่แตกต่างกัน และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในระดับนโยบายหรือระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

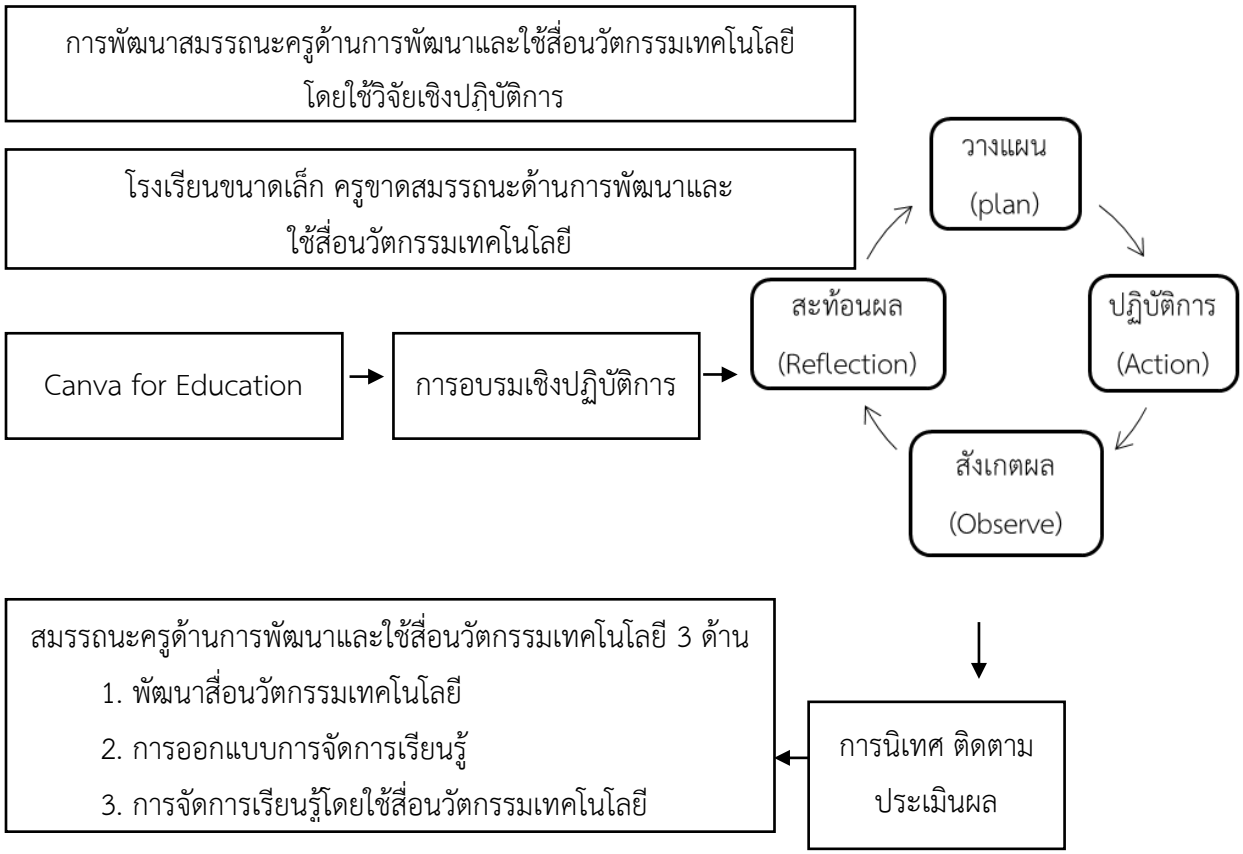
2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของครู เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง หรือแรงจูงใจในการพัฒนา กับความสำเร็จในการนำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในระยะยาว เพื่อติดตามพัฒนาการของครูอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลกระทบของการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ประกอบด้วยขั้นตอน ได้แก่ วางแผน ปฏิบัติการ สังเกตผล สะท้อนผล ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง การใช้ Canva for Education เป็นสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีหลักในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ครูสามารถผลิตสื่อที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ และสอดคล้องกับหลักสูตรได้จริง ผลการประเมินแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 3 ด้าน คือ 1) พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 2)การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนรู้และการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถต่อยอดเป็น

ต้นแบบในการพัฒนาครู ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ผสานการพัฒนาเครื่องมือ สื่อ และกระบวนการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษฎิ์ณิชา พุทจิระ. (2564). *การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) เน้นสมรรถนะประจำสายงานของครูประจำชั้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิราภรณ์ พันธ์ทอง. (2566). การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา. *วารสารวิจัยการศึกษา, 28*(3), 101–118.

ชนานัญ สุดโต. (2566). องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารร้อยแก่นสารสนเทศ, 8*(5), 633–644.

ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย. (2563). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้. *วารสารเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา, 12*(2), 55–70.

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

นเรศ ปู่บุตรชา.(2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร.

พงศกร สุดวงรัตน์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รังสิญา ช่อผูก. (2567). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้ ICT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา, 15*(1), 88–102.

รัตนาวดี เที่ยงตรง. (2564). ความต้องการใช้เทคโนโลยีของครูประถมศึกษาในจังหวัดพังงา. *วารสารบริหารการศึกษา, 29*(1), 67–79.

โรงเรียนกะปง. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2567*. โรงเรียนกะปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 90 ก* (หน้า 13–22).

สมบูรณ์ ธรรมลังกา.(2561). การพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *จุดเน้นการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานสภาพัฒน์.

สุเทพ ภูวนัตถ์เมธาและคณะ. (2567). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 2486–2498.

อินทิรา ชูศรีทอง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Behnam Nia, N., & Hayati, M. (2025). Technology-enhanced learning and teacher engagement in rural classrooms: A post-training follow-up. *Journal of Educational Innovation, 17*(2), 45–59.

Donath, S. M., Smith, R., & Jalal, N. (2023). Interactive digital media and learner outcomes: Longitudinal evidence from primary classrooms. *International Journal of Educational Technology, 39*(1), 27–46.

Kemmis, S & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planer* (3rd ed). Victoria: Deakin University.

LEARN Corporation. (2568). *5 แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ ที่ได้รับความนิยมในปี 2023*. https://www.learn.co.th/articles/5-platform-learn-online/

Nessipbayeva, O. (2012). *The competencies of the modern teacher*. In Part 2: Pre-Service and In-Service Teacher Training (pp. 148–154). ProQuest LLC. [ED567059]

*การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด – ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

พุทธชาติ เกี๋ยงวงค์[1*] จารุวรรณ แก่นทรัพย์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก
*Corresponding author e-mail: nomjeensmile555@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และ 2) เสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารในกลุ่มเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 133 คน ในปีการศึกษา 2567 ใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ รองลงมาคือการประเมินผลและรายงานผล ส่วนการวางแผนและการศึกษาสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นกัน แนวทางพัฒนาควรเน้นการออกแบบแบบสอบถามที่ครอบคลุม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู พัฒนาเครื่องมือและสื่อการนิเทศ ใช้เทคนิคเสริมแรง และกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจนพร้อมระบบจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา; สถานศึกษา

* Received: 2025-06-26, Revised: 2025-07-21, Accepted: 2025-08-04

Internal Supervision of School Administrators in the Mae Sot - Tha Sai Luea School Group Under the Office of Basic Education Commission, Tak Area 2

Phutthachard Kiengwong[1*] Jaruwon Gansub[2]

[1]Master of Education (Educational Administration), Northern College, Tak
[2]Lecturer at Faculty of Education, Northern College, Tak
*Corresponding author e-mail: nomjeensmile555@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the current state of internal supervision among school administrators in the Maesot-Tha Sai Luat school group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, and 2) propose guidelines for developing internal supervision for administrators within the same group. The sample consisted of 133 school administrators, teachers, and educational personnel in the 2024 academic year. Questionnaires and interviews were used as research instruments, and data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The findings revealed that the overall level of internal supervision among school administrators was high, particularly in the development of supervision media and tools, followed by evaluation and reporting. Planning and the assessment of current issues were also at a high level. The recommended development guidelines emphasize designing comprehensive questionnaires, promoting teacher participation, developing supervision tools and media, applying reinforcement techniques, and establishing clear evaluation criteria with a systematic data management system.

Keywords: Internal Supervision; School Administrators; Educational Institution

บทนำ

ในยุคที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูง การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนอย่างจังหวัดตาก ซึ่งมีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม ส่งผลให้การจัดการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่เพียงพอ การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่ช่วยกำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพครู การสร้างขวัญกำลังใจ และการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน งานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศไทยพบว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุง

การสอน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วม การวางแผนร่วมกัน การใช้ข้อมูลสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงการสอน และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562) และกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องเน้นการวิจัยและนิเทศภายในเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในกลุ่มแม่สอด-ท่าสายลวด พบว่าการนิเทศภายในยังมีความแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการวางแผนและการติดตามผลที่ต้องการการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในที่ดีควรเน้นการมีส่วนร่วมของครู การวางแผนร่วมกัน การใช้ข้อมูลสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงการสอน และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น ทฤษฎี PDCA ของ Deming ที่เน้นการวางแผน การดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และทฤษฎีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการสื่อสารและการให้คำปรึกษาด้วยความเมตตา นอกจากนี้ บริบทของพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษา ยังเป็นความท้าทายที่โรงเรียนต้องนำการนิเทศภายในมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด - ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2” ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการนิเทศภายใน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน)

2) สภาพการนิเทศภายใน (ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท)

3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC ≥ 0.60) ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.875

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียน แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้คืนครบ 133 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางสรุปผลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ด้านการนิเทศภายใน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับการปฏิบัติ
1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	4.12	0.67	มาก
2. การวางแผนการนิเทศ	4.13	0.54	มาก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ	4.32	0.72	มาก
4. การปฏิบัติการนิเทศ	4.13	0.91	มาก
5. การประเมินผลและรายงานผล	4.20	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.86	มาก

จากตารางสรุปผล พบว่า ทุกด้านของการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความโดดเด่นในการพัฒนาเครื่องมือและสื่อสนับสนุนการนิเทศ รองลงมาคือด้านการประเมินผลและรายงานผล ส่วนด้านการวางแผน การปฏิบัติการนิเทศ และการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในทุกมิติของกระบวนการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน

แหล่งข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย 3 คน ผู้บริหารการศึกษา 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไป และคำถามปลายเปิดตามขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน (การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา, การวางแผนการนิเทศ, การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ, การปฏิบัติการนิเทศ, การประเมินผลและรายงานผล)

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ติดต่อและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปอุปนัย นำเสนอในรูปแบบความเรียง

การนำเสนอผลวิจัยเชิงคุณภาพในงานวิจัยนี้ มุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปอุปนัย เพื่อสะท้อนมุมมองและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1) ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการระบุปัญหาและความต้องการ โดยใช้เวที PLC หรือประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น

2) ด้านการวางแผนการนิเทศ เน้นการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานและข้อเสนอแนะจากการนิเทศที่ผ่านมา พร้อมจัดทำแผนที่มีรายละเอียดชัดเจนและระบบติดตามผล

3) ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ แนะนำให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเครื่องมือและสื่อเฉพาะกิจกรรม รวมถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและคลังเครื่องมือออนไลน์

4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เสนอให้เปลี่ยนรูปแบบนิเทศเป็นการเสริมแรงหรือโค้ช เช่น Peer Coaching และจัด Reflection Session หลังนิเทศ พร้อมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

5) ด้านการประเมินผลและรายงานผล ควรออกแบบเกณฑ์ประเมินที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ใช้ทั้งเครื่องมือเชิงปริมาณและคุณภาพ และรายงานผลอย่างกระชับ ครบถ้วน และเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) และเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง) โดยมีกระบวนการสร้าง ทดสอบเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ถูกต้องและนำไปใช้พัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) หาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด จำนวน 133 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน รวม 142 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ส่วนใหญ่เป็นหญิง (76.69%)

วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (88%)

ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี (56.40%)

2. สภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้

1) ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (สูงสุด)

2) ด้านการประเมินผลการนิเทศและการรายงานผล

3) ด้านการวางแผนการนิเทศ

4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

5) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ (ต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก)

รายละเอียดรายด้าน

1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคล ร่วมจัดทำเครื่องมือและสำรวจความต้องการครู

2) การวางแผนการนิเทศ มีการกำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

3) การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ มีการประเมินและปรับปรุงสื่ออย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการใช้สื่อที่เหมาะสม

4) การปฏิบัติการนิเทศ มีการประชุมชี้แจงบทบาท สร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นแรงจูงใจแก่ครู

5) การประเมินผลและรายงานผล มีการเก็บข้อมูลอย่างครอบคลุม ใช้ผลการนิเทศวางแผนต่อเนื่อง และรายงานผลอย่างเป็นระบบ

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด แบ่งเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่

1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ จัดอบรม/พัฒนาผู้บริหารและครูด้านการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำแบบสอบถามที่ครอบคลุม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผ่านเวที PLC หรือประชุมกลุ่มย่อย

2) การวางแผนการนิเทศ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการจัดทำแผนโดยใช้ข้อมูลพื้นฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน และจัดทำแผนที่มีรายละเอียดครบถ้วน พร้อมระบบติดตามผล

3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเครื่องมือเฉพาะกิจกรรม ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลและสร้างคลังเครื่องมือออนไลน์

4) การปฏิบัติการนิเทศ เปลี่ยนรูปแบบนิเทศจากควบคุมเป็นการเสริมแรงหรือโค้ช จัดฝึกอบรมเทคนิค Constructive Feedback และสร้างระบบฐานข้อมูลติดตามผลรายบุคคล

5) การประเมินผลและรายงานผล ออกแบบเกณฑ์ประเมินที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ใช้ทั้งเครื่องมือเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดทำแบบฟอร์มรายงานผลที่กระชับและครบถ้วน ติดตามผลและนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาต่อเนื่อง

4. อภิปรายผล

การวิจัยพบว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎี PDCA ของ Deming ที่เน้นการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561) และกัลยมน อินทสุต (2564) ที่ชี้ว่าการมีโครงสร้างนิเทศที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมของครูช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหาร นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการนิเทศสอดคล้องกับแนวคิด Strategic Supervision Theory ที่เน้นกลยุทธ์และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้ขยายองค์ความรู้โดยเน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการประเมินผลต่อเนื่องในบริบทชายแดน

5. ข้อเสนอแนะ

ควรจัดประชุมเตรียมความพร้อมก่อนนิเทศและส่งเสริมนโยบายใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน พัฒนาเครื่องมือดิจิทัลสำหรับนิเทศ ผู้บริหารเน้นสร้างขวัญกำลังใจและให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูควรได้รับการอบรมใช้เทคโนโลยี ออกแบบเกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจน รายงานผลกระชับ ติดตามผลต่อเนื่อง และนำผลไปใช้พัฒนากิจกรรม PLC หรืออบรมที่ตรงกับปัญหา

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง "การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในและหาแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่สอดคล้องและขยายองค์ความรู้เดิม ดังนี้

1. สภาพการนิเทศภายในโดยรวม

การนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารงานในพื้นที่ชายแดนที่มีความท้าทายด้านวัฒนธรรมและภาษา ผลนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ธารทิพย์ ด่ายศ (2561) ที่ชี้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กในสุราษฎร์ธานีเขต 3 อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กัลยมน อินทสุต (2564) ในกรุงเทพมหานครเขต 2 ที่พบว่าโครงสร้างการนิเทศที่มีการวางแผนชัดเจนและการมีส่วนร่วมของครูเป็นปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพ อย่างไรก็ดี การวิจัยนี้ยังระบุว่า ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ มีคะแนนต่ำสุด ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและการสำรวจความต้องการอย่างไม่ครอบคลุม

2. รายด้านการนิเทศภายใน

2.1 การสร้างสื่อและเครื่องมือ

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อดิจิทัล เช่น คลังเครื่องมือนิเทศออนไลน์ และการใช้แอปพลิเคชันประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีการนิเทศแบบกลยุทธ์ (Strategic Supervision Theory) ของอุทัย พินิจทะ และคณะ (2567) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การขาดการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับเครื่องมือเฉพาะทาง เช่น แบบประเมินทักษะการคิด ส่งผลให้การนำไปใช้ไม่เต็มศักยภาพ

2.2 การประเมินผลและรายงานผล

แม้มีการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่ยังพบข้อจำกัดในการติดตามผลระยะยาว ซึ่งตรงกับการศึกษาของ วงศกร ดำแก้ว (2562) ที่ชี้ว่าการประเมินผลในโรงเรียนมัธยมท่าทองขาดระบบฐานข้อมูลรายบุคคล ขณะเดียวกัน การวิจัยนี้เสนอให้ออกแบบเกณฑ์ประเมินที่สอดคล้องกับเป้าหมายและใช้แบบฟอร์มรายงานที่กระชับ ซึ่งสอดรับกับ ทฤษฎี PDCA (Deming, 1986) ในขั้น "การตรวจสอบ (Check)"

2.3 การวางแผนการนิเทศ

การมีส่วนร่วมของครูผ่านเวที PLC ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน ตรงกับงานวิจัยของ อรรถพร เกตุแก้ว (2562) ที่พบว่าการวางแผนร่วมกันในวิทยาลัยเทคโนโลยีส่งผลให้การนิเทศมีทิศทางชัดเจน อย่างไรก็ดี การขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานอย่างเป็นระบบ (เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน) เป็นจุดอ่อนที่สอดคล้องกับการวิจัย เอกนรินทร์ บุญยะโพธิ์ (2562) ในสุราษฎร์ธานีเขต 2

2.4 การปฏิบัติการนิเทศ

การเปลี่ยนรูปแบบนิเทศจาก "การควบคุม" เป็น "การโค้ช" เช่น การใช้เทคนิค Peer Coaching สะท้อนแนวคิด ทฤษฎีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ของพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2561) ที่เน้นการสื่อสารเชิงบวก อย่างไรก็ตาม การนิเทศแบบตรง (เช่น การสังเกตการสอน) มีคะแนนต่ำสุด ($\mu = 3.54$) เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานครู ซึ่งเป็นปัญหาที่พบในงานวิจัย ชวันธร รุ่งรัตน์ (2562) เช่นกัน

2.5 การศึกษาสภาพปัญหา

การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคลได้คะแนนสูง แต่การสำรวจความต้องการครูยังไม่ครอบคลุม สอดคล้องกับ อริสา ชนะศักดิ์ (2565) ที่ชี้ว่าการนิเทศในเครือข่ายปทุมธานี เขต 1 ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับความต้องการจริง

3. บริบทพื้นที่ชายแดน

การจัดการนิเทศในพื้นที่หลากหลายวัฒนธรรมและภาษาเช่นแม่สอด-ท่าสายลวด จำเป็นต้องปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน ซึ่งสนับสนุนโดย วรพจน์ วิเศรษฐศิริ (2567) ที่ชี้ว่าการนิเทศภายในเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาการเรียนการสอนในพื้นที่พิเศษ ข้อค้นพบนี้ขยายแนวคิด ทฤษฎีการนิเทศแบบองค์รวม (Holistic Supervision Theory) โดยเน้นการบูรณาการบริบทท้องถิ่น

4. แนวทางการพัฒนา

แนวทาง 5 ด้านจากการวิจัยนี้มีจุดเด่นคือ การบูรณาการเทคโนโลยี และ การมีส่วนร่วมแบบ PLC ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ รัตนาภรณ์ ขันทองคำ (2562) ในการสร้างคลังเครื่องมือออนไลน์ อย่างไรก็ตาม การวิจัยยังชี้ว่าต้องเสริมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขจุดอ่อนด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ข้อจำกัดและการขยายองค์ความรู้

การวิจัยนี้ยืนยันสมมติฐานว่าการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัย สามปัจจัยหลัก ดังนี้

1) การใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven)

2) การสื่อสารแบบสองทาง

3) การประเมินผลต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood & Sun (2022) ที่เน้นการโค้ชแบบกัลยาณมิตร อย่างไรก็ดี การศึกษานี้ขยายกรอบทฤษฎีเดิมโดยชี้ให้เห็นว่า บริบทชายแดนเป็นปัจจัยจำเพาะที่ต้องพิจารณาในการออกแบบระบบนิเทศ

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยชี้ว่าการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวดมีประสิทธิภาพในภาพรวม แต่ยังมีช่องว่างในการวิเคราะห์ปัญหาและออกแบบเครื่องมือเฉพาะทาง การบูรณาการแนวคิด PLC การใช้เทคโนโลยี และการปรับรูปแบบนิเทศสู่การโค้ชจะเป็นแนวทางพัฒนาที่ยั่งยืน โดยต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและทรัพยากรจำกัดในพื้นที่ชายแดนอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการนิเทศภายใน

1) ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน โดยเฉพาะปัจจัยทางวัฒนธรรมและภาษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศ

2) เน้นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างบริบทเฉพาะพื้นที่ (เช่น ความหลากหลายทางชาติพันธุ์) กับรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม

2. การวางแผนการนิเทศ

1) วิจัยการออกแบบโมเดลการวางแผนนิเทศเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการข้อมูลพื้นฐาน (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความต้องการครู) และการมีส่วนร่วมของครูผ่านกลไก PLC

2) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนนิเทศแบบ Real-time

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ

1) พัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อออกแบบและทดสอบสื่อดิจิทัลสำหรับการนิเทศ เช่น

- แพลตฟอร์มคลังเครื่องมือนิเทศออนไลน์
- แอปพลิเคชันประเมินผลอัตโนมัติ

2) ศึกษาความคุ้มค่าการลงทุนในการสร้างสื่อต่อประสิทธิผลการนิเทศ

4. การปฏิบัติการนิเทศ

1) วิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพรูปแบบการนิเทศแบบต่างๆ เช่น

- การโค้ช (Coaching)
- การนิเทศแบบกัลยาณมิตร
- การนิเทศผ่านระบบออนไลน์

2) ศึกษาการบูรณาการวงสะท้อนผล (Reflection Session) กับกิจกรรม PLC ในสถานศึกษา

5. การประเมินผลและรายงานผล

1) พัฒนาเกณฑ์ประเมินผลการนิเทศที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพและปริมาณ

2) วิจัยระบบฐานข้อมูลติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Tracking System) สำหรับประเมินความก้าวหน้าของครูหลังการนิเทศ

6. การขยายขอบเขตการศึกษา

1) ศึกษาการนำแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในไปใช้ในกลุ่มโรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (เช่น พื้นที่สูง ชายแดน)

2) วิจัยเชิงนโยบายเพื่อเสนอรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21

7. การบูรณาการนวัตกรรม

1) ศึกษาการใช้ AI และ Big Data ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการนิเทศ

2) วิจัยการออกแบบระบบนวัตกรรมการนิเทศภายใน (Supervision Innovation System) ที่ตอบโจทย์บริบทพื้นที่เฉพาะ

สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะข้างต้นมุ่งเน้นการแก้ไขจุดอ่อนที่พบในการวิจัยนี้ ได้แก่ การขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การใช้เทคโนโลยีที่จำกัด และการติดตามผลระยะยาว โดยควรดำเนินการวิจัยต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการนิเทศภายในอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ “การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนพื้นที่พิเศษชายแดน ต้องเน้นการบูรณาการเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของครู และการปรับกระบวนการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา” โดยพบว่าการสร้างสื่อและเครื่องมือดิจิทัล การใช้ข้อมูลจริงในการวางแผน การนิเทศแบบโค้ชและการสะท้อนผล (Reflection Session) รวมถึงการประเมินผลที่ต่อเนื่องและใช้ข้อมูลหลากหลายมิติ ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน องค์ความรู้นี้สามารถนำไปเป็นต้นแบบการพัฒนาระบบนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ลักษณะเฉพาะทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กัลยมน อินทสุต. (2564). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา*, 17(2), 112-126.

ชวันธร รุ่งรัตน์. (2562). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 18(2), 102-125.

ธารทิพย์ ดำยศ. (2561). การนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 14(1), 45-59.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในงานวิจัยทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2561). ทฤษฎีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 12(2), 112-125.

รัตนาภรณ์ ขันทองคำ. (2562). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(1), 124-139.

วงศกร ดำแก้ว. (2562). การดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มมัธยมท่าทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 20(2), 58-79.

สุกัญญา ผดุงเทศ. (2565). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2567). *ข้อมูลทั่วไปโรงเรียน ปีการศึกษา 2567*. https://www.tak2.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อรรถพร เกตุแก้ว. (2562). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์*, *13*(4), 125-142.

อริสา ชนะศักดิ์. (2565). การนิเทศภายในเครือข่ายโรงเรียนปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, *21*(2), 77-90.

อุทัย พินิจทะ, & คณะ. (2567). ทฤษฎีการนิเทศแบบกลยุทธ์ (Strategic Supervision Theory). *วารสารบริหารการศึกษา*, *24*(1), 56-70.

เอกนรินทร์ บุญยะโพธิ์. (2562). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, *21*(1), 112-136.

Leithwood, K., & Sun, J. (2020). How school leadership influences student learning: A test of “The four paths model”. *Educational Administration Quarterly, 56*(4), 570–599. https://doi.org/10.1177/0013161X19878772

*ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ปานฟ้า บุญอินทร์[1*] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[2] ปกรณ์ชัย สุพัฒน์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail: panfar071991@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองศรีสะเกษใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณแบบสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 127 คน จากประชากร 185 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.987 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (M = 4.43, SD = 0.56) โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.45) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (M = 4.36, SD = 0.51) โดยการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.41) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง ($r = 0.827$, $p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยยืนยันความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทท้องถิ่น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลของโรงเรียน; เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

* Received: 2025-07-11, Revised: 2025-08-02, Accepted: 2025-08-04

Transformational Leadership of School Administrators in the 21st Century and the Effectiveness of Schools under the Office of Education Sisaket Municipality

Panfar Boonin[1] Udompun Pitprasert[2] Pakornchai Suphat[2]

[1]M.Ed. Student in Educational Administration, Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: panfar071991@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine the level of transformational leadership of school administrators in the 21st century, the level of school effectiveness, and the relationship between these variables in schools under the Office of Education, Sisaket Municipality. A quantitative correlational research design was employed with a sample of 127 school administrators and teachers from a population of 185, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire with IOC values ranging from 0.60-1.00 and reliability coefficient of 0.987. Data analysis utilized descriptive statistics and Pearson product-moment correlation coefficient. The findings revealed that transformational leadership of school administrators was at a high level (M = 4.43, SD = 0.56), with idealized influence having the highest mean (M = 4.45). School effectiveness was at a high level (M = 4.36, SD = 0.51), with adaptation and development to fit the environment having the highest mean (M = 4.41). Transformational leadership showed a high positive correlation with school effectiveness ($r = 0.827$, $p < 0.01$) with statistical significance. The research findings confirm the importance of transformational leadership for school effectiveness in local contexts. These results can serve as guidelines for developing school administrators and enhancing the effectiveness of educational institutions under local government administration.

Keywords: transformational leadership; school administrators; school effectiveness; Sisaket Municipality

บทนำ

การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในทุกมิติของสังคมโลก ทั้งการปฏิวัติทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจสู่สังคมฐานความรู้ และความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมโลกที่ต้องการแนวทางการแก้ไขแบบบูรณาการ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้สร้างแรงกดดันให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และแนวทางการดำเนินงานอย่างรากฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความซับซ้อน (Zhao, 2012; Fullan, 2020) ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยได้บัญญัติแนวทางการ

ดำเนินการไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 ข ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ, 2561) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงเพียงระดับนโยบายเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ในบรรดาผู้นำทางการศึกษาในระดับต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำลังเผชิญความท้าทายที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากสถานศึกษาในสังกัดอื่นอย่างชัดเจน ความท้าทายดังกล่าวรวมถึงการต้องสร้างสมดุลระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษาระดับชาติกับการตอบสนองต่อความต้องการและลักษณะเฉพาะของชุมชนท้องถิ่น การจัดการภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีจำกัดมากกว่าสถานศึกษาในสังกัดส่วนกลาง ตลอดจนการต้องรับมือกับความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นจากชุมชนที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นทั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย, 2562)

แม้ว่าจะมีความท้าทายที่ซับซ้อนเหล่านี้ แต่การศึกษาวิจัยที่เจาะจงเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทเฉพาะนี้ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่ที่ผ่านมาได้ดำเนินการในบริบทของสถานศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรเพียงพอ (Leithwood et al., 2020; Robinson et al., 2018; Hallinger & Heck, 2010) ขณะที่การศึกษาในบริบทของสถานศึกษาท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะด้านการกำกับดูแล ทรัพยากร และความคาดหวังของชุมชนยังเป็นช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญ ช่องว่างทางวิชาการนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษเมื่อพิจารณาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้เกิดขึ้นในองค์การ (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2019; Bass และ Avolio, 1994) ได้กำหนดกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้เป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) การกระตุ้นทางปัญญา (IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) แนวคิดนี้สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล (Leithwood & Jantzi, 2005; Moolenaar et al., 2010) เนื่องจากพฤติกรรมเชิงบวกทั้ง 4 ด้านของผู้นำจะส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งเป็นรูปแบบการนำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมาย

ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก อย่างไรก็ตามการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทท้องถิ่นได้อย่างไรและในระดับใดนั้น ยังเป็นคำถามทางวิชาการที่ต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้

เทศบาลเมืองศรีสะเกษเป็นกรณีศึกษาที่มีความน่าสนใจเป็นพิเศษสำหรับการศึกษาประเด็นดังกล่าว เนื่องจากมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่สะท้อนความท้าทายของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้แก่ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในฐานะเมืองชายแดนที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของประชากรที่ต้องการการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจากฐานเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะและสมรรถนะใหม่ บริบทเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองศรีสะเกษต้องเผชิญกับความซับซ้อนและความท้าทายที่สะท้อนสภาพการณ์ของสถานศึกษาท้องถิ่นในหลายพื้นที่ของประเทศ การศึกษาวิจัยนี้จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทเฉพาะของสถานศึกษาท้องถิ่น โดยการศึกษานี้มีความแปลกใหม่และสร้างคุณค่าทางวิชาการในหลายประการ ประการแรก เป็นการศึกษาเชิงประจักษ์รายแรกที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสี่องค์ประกอบหลักกับประสิทธิผลของโรงเรียนในมิติต่างๆ อย่างครอบคลุมในบริบทของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาล ประการที่สอง การศึกษานี้ได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยที่ปรับให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดอื่น ประการที่สาม ผลการศึกษาจะเป็นการสร้างฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีความเชื่อถือได้สำหรับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นในระดับประเทศ และประการสุดท้าย การศึกษานี้เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่ต้องการ

ความสำคัญของการศึกษานี้ไม่ได้อยู่เพียงในเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีนัยสำคัญในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ในระดับนโยบาย ผลการศึกษาจะให้ข้อมูลสำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในระดับการปฏิบัติ ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและการสร้างกลยุทธ์ในการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับชุมชน ผลการศึกษาจะช่วยให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และในระดับวิชาการ การศึกษานี้จะเป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทใหม่ที่มีความเฉพาะเจาะจงและซับซ้อน

การวิจัยนี้จึงไม่เพียงแต่มุ่งหวังที่จะตอบคำถามทางวิชาการที่สำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องการสร้างคุณค่าในเชิงปฏิบัติที่

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นให้มีคุณภาพ มีประสิทธิผล และความยั่งยืน ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในระยะยาวและการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนไทยในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและโอกาสในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research Design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 7 โรงเรียน รวม 185 คน (ผู้บริหาร 12 คน ครูผู้สอน 173 คน) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้ 127 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 12 คน และครูผู้สอน 115 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละสถานศึกษา

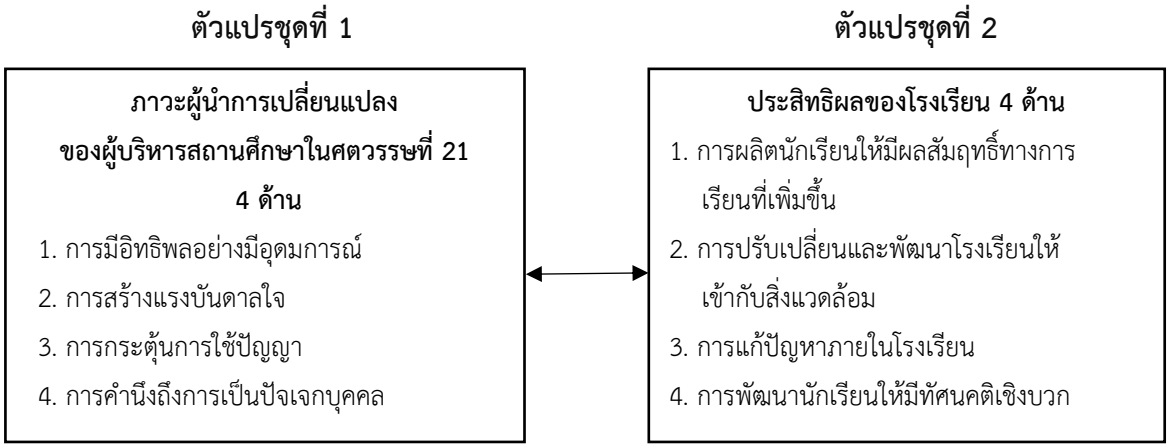
เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) จำนวน 80 ข้อ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ (แบบตรวจสอบรายการ) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ 3. ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ 4. ข้อเสนอแนะ (แบบปลายเปิด) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC > 0.60 ทุกข้อ 2. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มทดลอง 30 คน ได้ค่า Cronbach's Alpha = 0.987 3. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการทบทวนเอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายลักษณะของข้อมูลและระดับตัวแปร สถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์

สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้ ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ตัวแปรตาม ประสิทธิผลของโรงเรียน การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก



ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยภาพรวม

รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.45	0.60	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.60	มาก

รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.44	0.56	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.58	มาก
รวม	**4.43**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.56) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$= 4.42, S.D. = 0.58) โดยมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.42, S.D. = 0.60)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น	4.36	0.55	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.41	0.51	มาก
3. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.39	0.54	มาก
4. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก	4.27	0.61	มาก
เฉลี่ย	**4.36**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.39, S.D. = 0.54) และด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X}$= 4.36, S.D. = 0.55) โดยมีด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.27, S.D. = 0.61)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	P-value
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	0.827**	0.000
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)		

** มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง 0.827 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ เป็นรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	.744**	.687**	.788**	.608**	**.769****
X_2	.745**	.704**	.802**	.609**	**.777****
X_3	.761**	.766**	.762**	.569**	**.774****
X_4	.823**	.791**	.833**	.653**	**.841****
X	**.804****	**.770****	**.833****	**.639****	.827**

** มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.827) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้าน พบผลดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับประสิทธิผลรายด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละด้าน พบว่าทุก

ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (r = 0.833) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (r = 0.804) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (r = 0.770) และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (r = 0.639) ตามลำดับ ความสัมพันธ์รายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (r = 0.769, p < 0.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (r = 0.788) รองลงมาคือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (r = 0.744) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (r = 0.687) และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (r = 0.608) ตามลำดับ

การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (r = 0.777, p < 0.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (r = 0.802) รองลงมาคือการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (r = 0.745) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (r = 0.704) และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (r = 0.609) ตามลำดับ

การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (r = 0.774, p < 0.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (r = 0.766) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (r = 0.762) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (r = 0.761) และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (r = 0.569) ตามลำดับ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมในระดับสูงสุด (r = 0.841, p < 0.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (r = 0.833) รองลงมาคือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (r = 0.823) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (r = 0.791) และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (r = 0.653) ตามลำดับ สรุปแนวโน้มความสัมพันธ์

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสรุปแนวโน้มสำคัญได้ดังนี้ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเกือบทุกองค์ประกอบ (ยกเว้นการกระตุ้นการใช้ปัญญา) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแตกต่างจากองค์ประกอบอื่นที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ สามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม โดยสร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะในการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Northouse, 2019) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ความสำเร็จในการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทนี้ อาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และบริบทของการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นที่ต้องการความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมาย การบริหารภายใน การปรับตัว ความพึงพอใจ และคุณลักษณะของผู้เรียน การที่ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรที่มีประสิทธิผลในยุคปัจจุบัน (Cameron & Quinn, 2011) ในขณะที่ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นผลมาจากความท้าทายในการพัฒนาจิตใจและค่านิยมของผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่ต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ อิ่มสวาสดิ์ (2561) และ ศิริประภา นนท์เค้า (2566) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ความสำเร็จดังกล่าวอาจเกิดจากการที่

ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดหาทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง ($r = 0.827$, $p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อธิบายว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ (Bass & Riggio, 2006) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการศึกษา ที่ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ และตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ตามลำดับ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร คงเมือง (2558), Leithwood และ Sun (2012), สหรักษ์ วงศ์ษาพันธ์ (2560) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทการศึกษาระดับท้องถิ่น ผลการศึกษายืนยันความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่พบในการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญกับบุคคล และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในการเผชิญหน้ากับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่สนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทการศึกษาเท่านั้น แต่ยังให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบอย่างบูรณาการ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่มีอุดมการณ์และจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์ร่วม การกระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรคและการแก้ปัญหาเชิงระบบ และการให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมและยุติธรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการปรับตัวของบุคลากร

1.2 การยกระดับประสิทธิผลด้านการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกของนักเรียน ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างกลยุทธ์เฉพาะในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และการสร้างระบบการประเมินและติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก

1.3 การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องจากการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนให้ต่อเนื่องกัน

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องสามารถสร้างพฤติกรรมเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้าง

แรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลเชิงบวกในการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีในองค์กร การแก้ปัญหาเชิงบริบท โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจ และเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อครูสู่นักเรียนและองค์การ อีกทั้งความสามารถในการบริหารและการจัดการที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ประสิทธิผลที่ยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

เกษร คงเมือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงมหาดไทย. (2562). *การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

นครินทร์ อิ่มสวาสดิ์. (2561). *ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริประภา นนท์เค้า. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สหรักษ์ วงศ์ษาพันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ. (2561). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.* สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership. (2nd ed.).* Lawrence Erlbaum Associates.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.).* Jossey-Bass.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change (2nd ed.).* Jossey-Bass.

Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). *Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. School Leadership & Management*, *30*(2), 95-110.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice (8th ed.).* McGraw-Hill

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

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *A review of transformational school leadership research 1996-2005. Leadership and Policy in Schools*, *4*(3), 177-199.

Leithwood, K., & Sun, J. (2012). *The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. Educational Administration Quarterly, 48*(3), 387-423.

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

Moolenaar, N. M., Daly, A. J., & Sleegers, P. J. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational Administration Quarterly*, *46*(5), 623-670.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: *Theory and practice (8th ed.).* SAGE Publications.

Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2018). *The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. Educational Administration Quarterly*, *44*(5), 635-674.

Zhao, Y. (2012). *World class learners: Educating creative and entrepreneurial students*. Corwin Press.

*รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

ราชมาลี ต้อนรับ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail: ratchamalee@sisaketspecial.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษและ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษในการนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม แบบประเมินรูปแบบฯ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการ พบความถี่ประเด็นที่เป็นปัญหา คือ ด้านความพร้อมของอาคาร สถานที่ ด้านการเดินทางมารับบริการ ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิการและด้านข้อมูลเด็กพิการ 2) รูปแบบฯ การพัฒนาหน่วยบริการประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมพัฒนา กระบวนการนิเทศและคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลและส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การนำรูปแบบฯ ไปใช้ พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ในด้านหน่วยบริการมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ และ 4) ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯ และคู่มือไปใช้ในสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารแบบมีส่วนร่วม; หน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ

* Received: 2025-04-11, Revised: 2025-06-20, Accepted: 2025-06-26

Participatory management model for developing service units of the Special Education Center in Sisaket Province

Ratchamalee Tonrub

Special Education Center, Sisaket Province
*Corresponding author email: ratchamalee@sisaketspecial.ac.th

ABSTRACT

This research aims to: (1) study the problems of participatory management for the development of service units at Sisaket Special Education Center, Sisaket Province; (2) develop a participatory management model for the development of service units at Sisaket Special Education Center, Sisaket Province; (3) implement the participatory management model for the development of service units at Sisaket Special Education Center, Sisaket Province; and (4) evaluate the model's feasibility for implementation in other educational institutions. Research instruments included interviews, focus group discussion records, and model evaluation forms. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings were as follows: 1. The problems in participatory management for service unit development were identified in four key areas: (1) readiness of buildings and facilities, (2) transportation for service access, (3) knowledge about children with disabilities, and (4) information on children with disabilities. 2. The developed management model consisted of five components: Part 1 – Principles and Objectives; Part 2 – Model Content, including Participative Management, Improvement, Supervision, and Achievement; Part 3 – Development Process; Part 4 – Evaluation; and Part 5 – Success Conditions. The evaluation results showed that the model was highly effective. 3. The implementation of the model demonstrated a high level of effectiveness, with service units operating at a high-quality standard. 4. The feasibility assessment of applying the model and its manual in other educational institutions was rated at the highest level.

Keywords: Model, Participatory Management, Service Unit Development

บทนำ

การศึกษาพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ด้านโอกาส การส่งเสริมและการสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้สำหรับเด็กพิการ โดยในปัจจุบันการศึกษาพิเศษมุ่งเน้นให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาและการสนับสนุนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 10 วรรคสอง ระบุว่า "การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตลอดจนกำหนดสิทธิให้ได้รับสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ ความช่วยเหลือทางการศึกษา ซึ่งระบุหลักเกณฑ์ และวิธีการตามกฎกระทรวง" (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542) นอกจากนี้ มาตรา 20 พระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการยังระบุว่า คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐ" ตามกฎหมายดังกล่าว สิทธิของผู้พิการคือ

การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัด สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการต้องให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม (พระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, 2550)

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนให้กับเด็กพิการซึ่งให้บริการครอบคลุมทั้ง 77 จังหวัดทั่วประเทศไทย โดยมีบทบาทหน้าที่ คือ 1) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เตรียมความพร้อมเด็กพิการเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนที่จัดการเรียนร่วมโรงเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) พัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) จัดระบบ สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ให้บริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลืออื่นใด ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัว และชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา 6) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลคนพิการในจังหวัด 7) สนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับจังหวัด 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2550) เพื่อให้เด็กพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาตามสิทธิและความเสมอภาค สามารถได้รับการบริการทางการศึกษาจากศูนย์การศึกษาพิเศษได้สะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง และมีคุณภาพ จากการบริการเชิงรุกของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน องค์กร และหน่วยงานที่มีเป้าหมายและความต้องการร่วมกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนมีบทบาทในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดหาและพัฒนาสื่อ กระบวนการ ตลอดจนทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้ระบุนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565 ไว้ว่า หน่วยงานทุกหน่วยงานควรทำงานภายใต้แนวคิด MOE ONE TEAM ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อผลักดันงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเสริมสร้างความโปร่งใสในกระบวนการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

จากข้อมูลผู้พิการในช่วงวัยเรียน 0-18 ปี ของจังหวัดศรีสะเกษจำนวนทั้งสิ้น 2,670 คน (พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดศรีสะเกษ, 2566) จังหวัดศรีสะเกษมีการกำหนดวาระการขับเคลื่อน การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ "ปลอดภัย สัมฤทธิ์ผล ยั่งยืน" ซึ่งการพัฒนาเด็กพิการได้อยู่ในวาระเร่งด่วนในการพัฒนาจังหวัดว่าด้วย วาระบูรณาการช่วยเหลือครอบครัวเปราะบางทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

ยกระดับคุณภาพชีวิต ภายใต้แนวความคิดที่ว่า สุขเสมอกันที่ศรีสะเกษ โดยบูรณาการการทำงานทุกภาคส่วนของสังคม (สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ, 2566)

จากสภาพปัญหาปัจจุบันของศูนย์การศึกษาพิเศษ ยังพบเด็กพิการในวัยเรียนเป็นจำนวนมากที่ประสบความลำบากในการเดินทางมารับบริการ เพราะลักษณะทางภูมิศาสตร์ของที่อยู่อาศัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ประกอบกับฐานะครอบครัวยากจนและความพิการ ทำให้คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่และการศึกษาต่ำไปด้วย ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงได้จัดตั้งหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 34/2546 สั่ง ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2546 เรื่อง การบริหารราชการศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนศึกษาพิเศษ ให้อำนาจผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดตั้งหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ มีหน่วยบริการ 19 แห่ง ให้บริการในพื้นที่ 22 อำเภอ ซึ่งพบว่ายังมีเด็กพิการที่ยังมีข้อจำกัดในการเข้ารับบริการ ส่งผลให้ไม่ได้รับบริการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

จากความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งจะส่งโดยตรงต่อการพัฒนาเด็กพิการ ครอบครัว และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้งหมด 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 1) สำรวจข้อมูลประเด็นที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานของหน่วยบริการ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs) ในการพัฒนารูปแบบการฯ 3) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นไปได้ในการ พัฒนารูปแบบฯ และ 4) สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยด้านการพัฒนารูปแบบฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

   กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

   1) ครู จำนวน 19 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ หัวหน้าหน่วยบริการที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ หน่วยบริการและหัวหน้าอำเภอเมือง รวม 19 อำเภอ ในจังหวัดศรีสะเกษ

   2) ผู้ปกครอง จำนวน 22 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (1) เป็นตัวแทนของผู้ปกครองของหน่วยบริการ/ประจำอำเภอของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ แห่งละ 1 คน (2) เป็นผู้ปกครองของเด็กพิการที่รับบริการอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี (3) ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษอย่างสม่ำเสมอ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

   สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

   เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ประเด็นสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อ

พัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ประเด็นสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ

2. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ถึงครู ผู้ปกครองเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

4.2 จัดประชุมครูทั้ง 19 คน ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการตอบแบบแบบสัมภาษณ์ และส่งแบบสอบถามให้ผู้ปกครองเด็กที่มีความจำเป็นพิเศษ ทั้ง 22 คนในพื้นที่หน่วยบริการที่ตนเองรับผิดชอบ

4.3 ครู นำแบบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ไปสัมภาษณ์ผู้ปกครองเด็กที่มีความจำเป็นพิเศษ ทั้ง 22 คน ในพื้นที่หน่วยบริการที่ตนเองรับผิดชอบ

4.4 ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดส่งคืนผู้วิจัย

4.5 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้ในระยะที่ 2

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบฯ ประกอบด้วย ร่างรูปแบบฯ และร่างคู่มือฯรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบฯ โดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบฯ

1) ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (1) มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี (2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา (3) มีผลงานเป็นประจักษ์ยอมรับด้านการบริหารสถานศึกษา

2) นักวิชาการจากมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา (2) สอนหรือเคยสอนในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ และคู่มือรูปแบบฯ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารรูปแบบฯ คู่มือรูปแบบฯ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) (Likert, Rensis A. , 1961) ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบประเมินรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบฯ ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินรูปแบบและคู่มือรูปแบบ

2. วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือรูปแบบ

3. สร้างแบบประเมินรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้

4. นำแบบประเมินรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

5. นำแบบประเมินรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับ ครู ภาคีเครือข่ายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ α (α -Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, หน้า 101) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินรูปแบบฯทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.968 และแบบประเมินคู่มือรูปแบบฯ เท่ากับ 0.913

6. จัดทำแบบประเมินรูปแบบฯและประเมินคู่มือรูปแบบฯ ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการร่างรูปแบบฯ และร่างคู่มือรูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ประเด็นสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

4. ร่างรูปแบบฯ และร่างคู่มือรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

5. นำรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบฯที่ได้จากการร่าง เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ

4.2 ขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ โดยใช้แบบประเมินรูปแบบฯและแบบประเมินคู่มือรูปแบบฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือและส่งหนังสือจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่เป็นผู้ตรวจสอบรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ

2. ผู้วิจัยส่งรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบฯ พร้อมกับแบบประเมินรูปแบบฯและแบบประเมินคู่มือรูปแบบฯ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ โดยตรง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการแบบประเมินรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบฯ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินรูปแบบฯและแบบประเมินคู่มือรูปแบบฯ ที่ส่งกลับคืนทั้งหมด

5. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินรูปแบบฯและแบบประเมินคู่มือรูปแบบฯ

6. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้แนะนำเพิ่มเติมให้เป็นฉบับสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบฯ โดยหัวหน้าหน่วยบริการตัวแทนภาคีเครือข่าย แล้วประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบไปใช้ และประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ โดยตัวแทนภาคีเครือข่าย และผู้ปกครอง ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทดลองใช้ตามกระบวนการที่ระบุในรูปแบบฯ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) ครู จำนวน 19 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ หัวหน้าหน่วยบริการที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ หน่วยบริการและหัวหน้าอำเภอเมือง รวม 19 อำเภอ ในจังหวัดศรีสะเกษ ตามคำสั่งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

2) ตัวแทนภาคีเครือข่าย จำนวน 32 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ เป็นคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยบริการประจำอำเภอ ประกอบด้วย (1) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดศรีสะเกษ (2) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ (3) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (4) นายกเทศมนตรีเมืองศรีสะเกษ (5) ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ (6) ผู้อำนวยการสำนักงางานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (7) ผู้อำนวยการสำนักงางานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1-4 (8) นายอำเภอ 22 อำเภอ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลในการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษไปใช้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

2) คู่มือรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

3) แบบประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษไปใช้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) รูปแบบฯ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว ฉบับสมบูรณ์

2) คู่มือรูปแบบฯ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว ฉบับสมบูรณ์

3) แบบประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ซึ่งมีวิธีการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.1) ศึกษาเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบในการสร้างแบบประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้

3.2) กำหนดประเด็นในการสร้างแบบประเมินประสิทธิผลของการนำรูปแบบฯ ไปใช้ แล้วพิจารณาระดับคุณภาพที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯไปใช้ มีการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3) นำแบบประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 จากนั้นผู้วิจัย นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.4) นำแบบประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ ไปทดลองใช้กับครู ตัวแทนภาคีเครือข่าย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย นำผลการประเมินการใช้รูปแบบฯ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินประสิทธิผลของการนำรูปแบบฯไปใช้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (สมบัติ ท้ายเรือคำ,2551) ซึ่งผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินประสิทธิผลของนำรูปแบบฯไปใช้ทั้งฉบับพบว่า มีค่าความเชื่อมมั่น เท่ากับ 0.96

3.5) จัดทำเป็นแบบประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบฯไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและตัวแทนภาคีเครือข่ายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 51 คน ในช่วงเดือน เมษายน 2567 – มีนาคม 2568 โดยดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการตามรูปแบบฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ถึงครู ตัวแทนภาคีเครือข่ายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบฯ และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบฯ

2) จัดประชุมครู ตัวแทนภาคีเครือข่ายของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 51 คน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจตามขั้นตอนของรูปแบบการฯและคู่มือรูปแบบฯ

3) ครู ตัวแทนภาคีเครือข่าย ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ นำรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ ไปทดลองใช้

4) ครู ตัวแทนภาคีเครือข่าย ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ในเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ประเมินประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ใช้ค่าความถี่ร้อยละ ซึ่งการวิเคราะห์ระดับคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ร้อยละ 80 -89 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ มาก

ร้อยละ 70 -79 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ร้อยละ 60 - 69 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ น้อย

ต่ำกว่า ร้อยละ 59 หมายถึง มีคุณภาพ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) ตัวแทนภาคีเครือข่าย จำนวน 32 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ เป็น คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยบริการประจำอำเภอ ประกอบด้วย (1) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดศรีสะเกษ (2) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ(3) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (4) นายกเทศมนตรีเมืองศรีสะเกษ (5) ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ (6) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (7) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1-4 (8) นายอำเภอ 22 อำเภอ

2) ผู้ปกครอง มีวิธีการเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรได้แก่ ผู้ปกครองของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 700 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 248 คน ซึ่งมาจากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การกำหนดสัดส่วนของอำเภอ (Quota Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ

การรสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวกับแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ

2) กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ มีการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) นำประเด็นแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามาวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.94 จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นฉบับสมบูรณ์

4) นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับ ครู ตัวแทนภาคีเครือข่าย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย นำผลการทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ซึ่งผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ ทั้งฉบับ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

5) จัดทำเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ ไปสอบถามกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ในช่วงเดือน เมษายน 2568 โดยดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการตามรูปแบบฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ถึง ตัวแทนภาคีเครือข่าย ผู้ปกครองของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ

2) จัดประชุมครู เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการนำแบบสอบถามความพึงพอใจไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปกครอง

3) ตัวแทนภาคีเครือข่ายและผู้ปกครองของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ

4) ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดส่งคืนผู้วิจัย

5) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในกำรวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯ โดยกลุ่มเป้าหมายของตัวแทนภาคีเครือข่าย ใช้ค่าเฉลี่ย (μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และในกลุ่มตัวอย่างของผู้ปกครองใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด,2556) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.50 –5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 –4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

2.50 –3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 –2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1.00 –1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินรูปแบบฯ และคู่มือรูปแบบฯในการนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 และจังหวัดใกล้เคียง

2) ครูหน่วยบริการ จำนวน 12 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (1) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หน่วยบริการของแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด แห่งละ 2 คน (2) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่หน่วยบริการอย่างน้อย 2 ปี

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ ในสถานศึกษาอื่น

2) แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ ในสถานศึกษาอื่น

1. ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวกับแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้
ในสถานศึกษาอื่น

2.กำหนดประเด็นในการสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น มีการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.นำประเด็นแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่นเสนอให้

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 0.94 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นฉบับสมบูรณ์

4.นำแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่นที่ปรับปรุงไปทดลองใช้กับครู จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย นำผลการทำแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ ในสถานศึกษาอื่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (สมบัติ ท้ายเรือคำ,2551) ซึ่งผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ ในสถานศึกษาอื่นทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

5.จัดทำเป็นแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ฉบับสมบูรณ์

2) แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

1. ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวกับแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

2. กำหนดประเด็นในการสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น มีการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.นำประเด็นแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามาวิเคราะห์ ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4.นำแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ที่ปรับปรุงไปทดลองใช้กับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายนำผลการ ทำแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯ ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯ ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น โดย

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (สมบัติ ท้ายเรือคำ,2551) ซึ่งผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

5. จัดทำแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือรูปแบบฯไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการและครูหน่วยบริการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อขอความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯและคู่มือรูปแบบฯ ไปใช้ ในสถานศึกษาอื่น

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาความถี่ร้อยละ ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งการวิเคราะห์ ระดับความเป็นไปได้ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

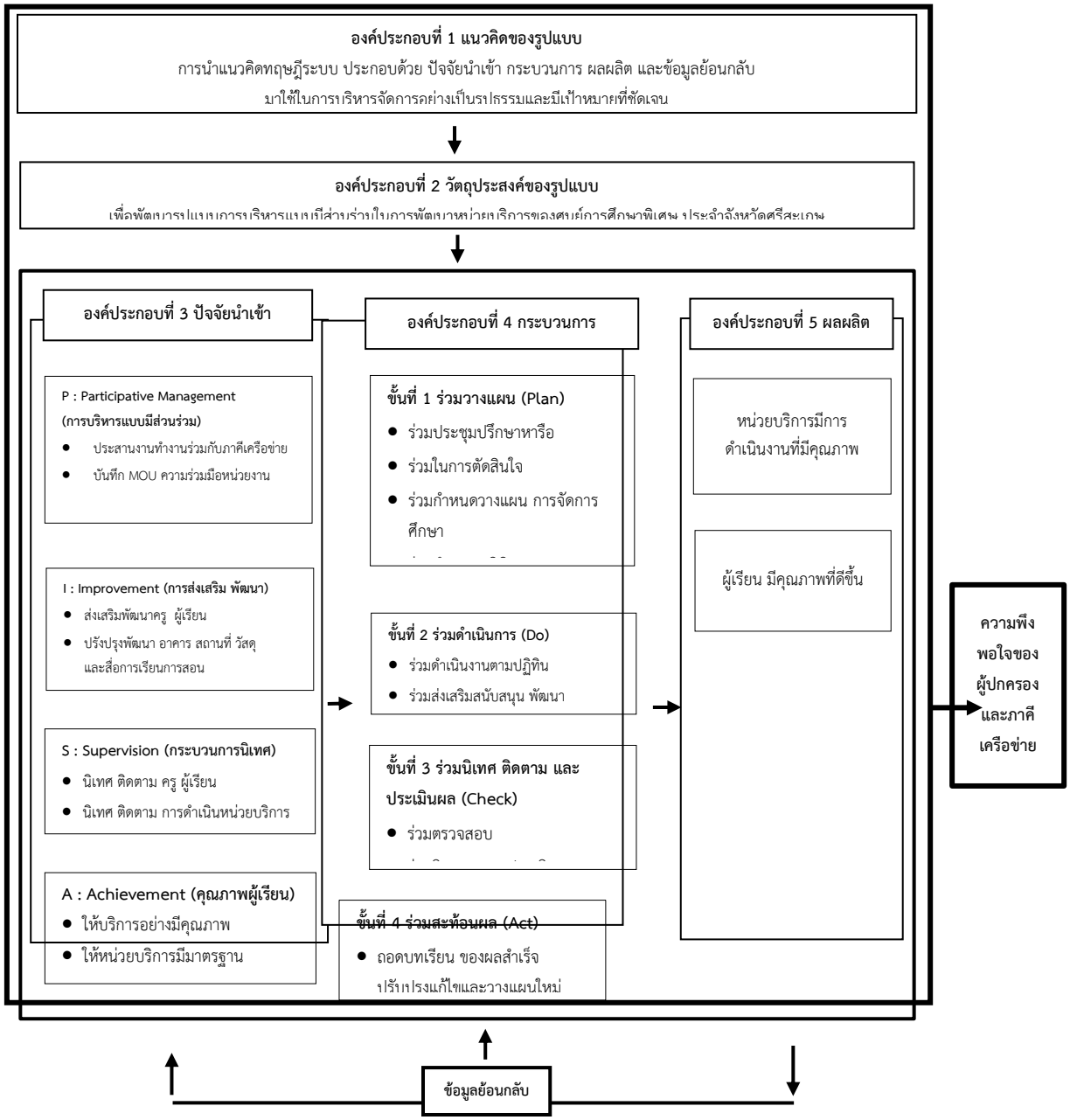
4.50 –5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 –4.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก
2.50 –3.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 –2.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อย
1.00 –1.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ให้ข้อมูลพบว่า ความถี่ในประเด็นที่เป็นปัญหาโดยเรียงจากที่มากที่สุด ดังนี้ ด้านความพร้อมของอาคาร สถานที่ ด้านการเดินทางมารับบริการ ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิการ และด้านข้อมูลเด็กพิการ

2. ผลการพัฒนารูปแบบฯ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การส่งเสริมพัฒนา (Improvement) กระบวนการนิเทศ (Supervision) คุณภาพผู้เรียน (Achievement) ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย



3. ผลการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษไปใช้พบว่าประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านหน่วยบริการมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีผลการใช้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร ความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยบริการมีความปลอดภัยต่อการรับบริการ หน่วยบริการได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงาน หน่วย

บริการได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้เรียนเข้าถึงการรับบริการในรูปแบบของหน่วยบริการ

4. ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯ และคู่มือไปใช้ในสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 4 ประเด็น คือ

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่น รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความถี่ในประเด็นที่เป็นปัญหาโดยเรียงจากที่มากที่สุด ดังนี้ ด้านความพร้อมของอาคาร สถานที่ ด้านการเดินทางมารับบริการ ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิการ และด้านข้อมูลเด็กพิการ ซึ่งสอดคล้องกับเอกราช สุเต็มและคณะ (2563) สรุปสภาพปัญหาการบริหารจัดการหน่วยบริการประจำอำเภอ สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยบริการประจำอำเภออยู่ในระดับมาก และพบปัญหาดังนี้บุคลากรขาดประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ บุคลากรขาดความรู้ด้านบัญชีขาดความเข้าใจในการเขียนโครงการ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการขาดความเข้าใจในระบบงาน ขาดบุคลากรทางกายภาพบำบัดหัวหน้างานขาดประสบการณ์ แนวทางการบริหารจัดการหน่วยบริการประจำอำเภอ สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดน่าน ดังนี้ กลุ่มบริการวิชาการ ควรมีการจัดทำแผน IEP ร่วมกับผู้ปกครองเพื่อทราบถึงความต้องการและจัดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ฝึกอบรมบุคลากร ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลผู้พิการให้เกิดองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน อบรมพัฒนาบุคลากรด้านแผนงานและงบประมาณให้เกิดองค์ความรู้นำไปสู่ทักษะในการปฏิบัติงาน และนิเทศติดตามให้คำแนะนำ กลุ่มบริหารทั่วไป ประสานงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ภาคเอกชน ชุมชน เพื่อร่วมพัฒนาหน่วยบริการประจำอำเภอ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สร้างองค์ความรู้ด้านงานธุรการ กลุ่มบริการงานบุคคล วางแผนอัตรากำลังของครู จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ อารีวรรณ เรือนพิบูลย์ (2565) สรุปสภาพปัญหาและความต้องการ

การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายในห้องเรียนของหน่วยบริการประจำอำเภอสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ นักเรียนออทิสติก และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนของหน่วยบริการประจำอำเภอ แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ การจัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของนักเรียนแต่ละบุคคล การแบ่งมุมที่เน้นการปฏิบัติจริง การจัดลานเพื่อกระตุ้นประสาทสัมผัส และการคำนึงถึงลักษณะความพิการเพื่อจัดหาโต๊ะเรียนที่มีลักษณะพิเศษ รวมถึงการจัดทำทางลาด ราวจับ หลังคาคลุมทางเดินเพื่อความปลอดภัยและเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักเรียนที่ใช้เก้าอี้ล้อเข็น

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า รูปแบบฯ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การส่งเสริมพัฒนา (Improvement) กระบวนการนิเทศ (Supervision) คุณภาพผู้เรียน (Achievement) ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยพร พันธุ์น้อย (2564) ที่สรุปว่ารูปแบบการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ในการจัดการศึกษาสาหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายของหน่วยบริการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ และองค์ประกอบที่ 5 ผลผลิต รวมถึงสอดคล้องกับ ณัฐธิดา พิมพ์สาร (2567) ได้สรุปรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินรูปแบบ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิผลในการนำรูปแบบฯ ไปใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านหน่วยบริการมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีผลการใช้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร ความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยบริการมีความปลอดภัยต่อการรับบริการ หน่วยบริการได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการ

ดำเนินงาน หน่วยบริการได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้เรียนเข้าถึงการรับบริการในรูปแบบของหน่วยบริการ ซึ่งสอดคล้องกับจตุพล โนมณี (2562) ที่สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการบริหารที่เน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมในการคิด การตัดสินใจ หรือการส่งเสริมสนับสนุนในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและ ความรับผิดชอบต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นวิธีการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และสอดคล้องกับณัฐธิดา พิมพ์สาร (2567) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ไปใช้ในสถานศึกษาอื่นพบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯ และคู่มือไปใช้ในสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับภัคธดา สุวรรณนวล (2560) ผู้บริหาร โรงเรียนในยุคปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียน เฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย เป็นอย่างมากจึงจะเกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนได้ ทั้งเครือข่าย ระดับโรงเรียนด้วยกัน เครือข่ายผู้ปกครอง รวมถึงเครือข่ายสถานประกอบการต่าง ๆ และสอดคล้องกับ สุทัศน์ นาคเวช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารโรงเรียนเทศบาล ในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาล ในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าในด้านการเข้าถึงบริการ ผู้เรียนเข้าถึงการรับบริการในรูปแบบของหน่วยบริการมีผลประเมินความพึงพอใจอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และภาคีเครือข่ายร่วมกันหาแนวทางในเข้าถึงบริการของผู้เรียนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

2) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าในด้านการเข้าถึงบริการ ผู้เรียนเข้าถึงการรับบริการในรูปแบบของหน่วยบริการมีผลประเมินความพึงพอใจอยู่ในลำดับน้อย การยอมรับจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และภาคีเครือข่าย ควรมีการสร้างการรับรู้ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ การให้บริการในทุกรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายกับรูปแบบการให้บริการอื่น ๆ ของทางศูนย์การศึกษาพิเศษ หน่วยงานการศึกษา และหน่วยที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2565.* กระทรวงฯ.

จตุพล โนมณี. (2562). *แนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชัยพร พันธุ์น้อย. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายของหน่วยบริการ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี.* ม.ป.ท.

ณัฐธิดา พิมพ์สาร. (2567). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารปัญญา, 31*(2), 120-127.

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

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดศรีสะเกษ. (2566). *รายงานข้อมูลสถิติการออกบัตรคนพิการแรกเกิด - 18 ปี จังหวัดศรีสะเกษ.* การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2550, 27 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 61 ก

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก.

ภัคธดา สุวรรณนวล. (2560). *ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุทัศน์ นาคเวช. (2563). *การบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.* ภาควิชาวัดผลและวิจัย การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ. (2566). *ประชุมคณะกรมการจังหวัดศรีสะเกษและหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่11/2566*. ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2550). *แนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). *คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เอกราช สุเต็ม,หยกแก้ว กมลวรเดช,และมานี แสงหิรัญ. (2563). แนวทางการบริหารจัดการหน่วยบริการประจำอำเภอ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7*(9), 138-152.

อารีวรรณ เรือนพิบูลย์. (2565). แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของหน่วยบริการประจำอำเภอศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9*(8), 146-161.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determinizing Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.

Likert,R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.

*แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วราภรณ์ ผาสีดา[1*] สมชัย พุทธา[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก
[2]อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก
*Corresponding author e-mail: Thubthimwara@gmail.com

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการนิเทศภายในของครูสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 3) เสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่โรงเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ O-NET สูงกว่าระดับประเทศจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับการนิเทศภายในของครูสถานศึกษา พบว่า ระดับการนิเทศภายในของครูสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับการนิเทศสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและความต้องการ มีระดับการนิเทศอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ ระหว่างประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ทั้งสองกลุ่มมีระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่าง และ 3)ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 คือ ผู้บริหารควรมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล มีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด มีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

คำสำคัญ: สถานศึกษา, แนวทาง,การนิเทศภายใน

* Received: 2025-06-22, Revised: 2025-07-19, Accepted: 2025-08-04

Guidelines for the Internal Supervision of Schools under the Samutprakan Primary Education Service Area Office 2

Waraphorn Paseeda [1*] Somchai Phuttha [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Krirk University
[2]Lecturer of Faculty of Liberal Arts, Krirk University
[*]Corresponding author e-mail: Thubthimwara@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of internal supervision of school teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2) compare internal supervision in schools according to work experience of school directors and academic heads under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, and 3) propose guidelines for internal supervision in schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used for questionnaire responses was determined using Krejcie and Morgan's table, consisting of school directors and academic heads, totaling 118 people obtained through simple random sampling. The interview informants were 5 experts in school director positions at schools with O-NET national test results higher than the national level. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. The statistics used for data analysis included frequency and percentage, mean and standard deviation, hypothesis testing comparison using t-test, and content analysis. The research findings revealed that 1) the level of internal supervision of school teachers showed that the overall level of internal supervision of school teachers was at a high level in all aspects. The aspect with the highest mean and supervision level was the implementation of internal supervision in schools, which was at the highest level, followed by evaluation and reporting, which was also at the highest level. Additionally, it was found that planning for internal supervision in schools and studying current problems and needs had supervision levels at a high level. 2) The comparison results of internal supervision in schools according to work experience of school directors and academic heads between those with experience below 5 years and those with 5 years or more showed that both groups had no significant difference in the level of internal supervision in schools. 3) The study results of guidelines for internal supervision in schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 were that administrators should conduct actual field observations and have individual conversations with teachers, collect data from achievement results and group discussion forums to understand problems in multiple dimensions and respond to needs accurately, have supervision planning that focuses on setting clear and measurable goals, emphasize task distribution for everyone's participation in the supervision process, have teachers participate in development so that teachers feel supported and can actually improve their teaching, and have evaluation and reporting that emphasizes developmental reflection.

Keywords: schools, guidelines, internal supervision

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่รัฐมีหน้าที่จัดให้ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งเสริมการเจริญเติบโตของประเทศในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ภายใต้บริบทของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของประชาชน การจัดการศึกษาเพื่อสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน หนึ่งในกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครู (Mette, 2020) โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาการนิเทศภายในถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ปฏิบัติการ และประเมินผลการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยได้กำหนดแนวทาง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2566) อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562–2564 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2566) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเทศภายในให้เข้มแข็งและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้เสนอกรอบการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ 4) การปฏิบัติ และ 5) การประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโลก

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมุติฐานการวิจัย

การนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. เพื่อเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 142 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan,1970) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมผู้ให้ข้อมูล
	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าวิชาการ	
142	59	59	118

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เครื่องมือ 2 ชุดได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสร้างจากกรอบแนวคิดตามกระบวนการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การประเมินผลและรายงานผล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ Likert (1976) ชนิด 5 ระดับ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพบว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และหาความเชื่อมั่นโดยนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้อำนวยการและครูวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สร้างจากผลการศึกษาระดับการศึกษานิเทศภายในและทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ที่ผู้วิจัยสนใจประเด็นที่ต้องการนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยนำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่ได้รับยอมรับได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีคะแนน O-Net ปีการศึกษา 2566 สูงกว่าระดับประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งหมด 5 ท่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

a. ขอหนังสือนำส่งเครื่องมือจากคณบดี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกิรก ถึงผู้อำนวยการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 เพื่อเสนอขออนุมัติเก็บข้อมูลกลับที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าวิชาการ เพื่อให้ต้นสังกัดประชาสัมพันธ์พร้อมทั้งให้โรงเรียนในสังกัดทำแบบสอบถามของผู้วิจัยแบบฟอร์มออนไลน์เพื่อรับข้อมูลอย่างรวดเร็ว

b. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนัดหมายเวลาในการเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเองวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

a. จากวัตถุประสงวิจัยข้อที่ 1เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลสถานภาพมาใช้วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) และร้อยละ (%) โดยมีแนวทางการวิเคราะห์จากแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสร้างจากกรอบแนวคิดตามกระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

b. จากวัตถุประสงวิจัยข้อที่ 2 เพื่อผลเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้การทดสอบสถิติ เพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยทดสอบสองกลุ่มโดยใช้ค่าสถิติที (t - test) ชนิด Independent Samples

c. จากวัตถุประสงวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยผู้วิจัยวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 5 ท่าน โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analyst)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 108)

การนิเทศภายในสถานศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	**ระดับการนิเทศภายใน**			
	M	***SD***	**ระดับ**	**อันดับ**
ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.41	0.59	มาก	4
ด้านที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	4.49	0.50	มาก	3
ด้านที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.56	0.51	มากที่สุด	1
ด้านที่ 4 การประเมินผลและรายงานผล	4.55	0.48	มากที่สุด	2
รวม	**4.50**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้แก่ บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ทำแบบสอบสอบถามผ่านแบบฟอร์มออนไลน์จำนวน 108 คน มีระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยและระดับการนิเทศสูงสุดไปหาระดับการนิเทศน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าด้านที่ 2 การวางแผนการนิเทศ และ ด้านที่ 3 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้ค่า t-test แสดงไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 108)

ประเด็นที่ต้องการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 11)		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 97)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
	4.51	0.50	4.41	0.46	0.66	0.86

จากตารางที่ 11 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกตามองค์ประกอบการดำเนินการนิเทศภายในและประเด็นคำถาม 4 ข้อของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้อำนวยการสถานการศึกษาจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analyst) เพื่อให้ได้ผลสังเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	คำสำคัญ	สรุปประเด็นคำสำคัญ
ประเด็นที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- สังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน - ใช้รูปแบบการนิเทศแบบเป็นกันเอง - เข้าหาครูด้วยความเคารพ	ผู้บริหารมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคลผู้วิจัยขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่าการสังเกต
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- สังเกตการสอน - สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน - พูดคุยกับครูแบบเปิดใจ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- สังเกตการสอน - นั่งพูดคุยกับครูทันทีหลังสังเกต - สะท้อนกลับในรูปแบบการสนทนา	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- จัดเวทีพูดคุยแบบโฟกัสกรุ๊ป - บรรยากาศที่ปลอดภัย - การร่วมวิเคราะห์แผนการสอน	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- สังเกตการสอนจริง - ช่วยสังเกตและสะท้อนผลการสอนแบบเชิงบวก - การสนับสนุนอย่างใกล้ชิด	
ประเด็นที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - พูดคุยสอบถามปัญหาในการจัดการเรียนการสอน - รวบรวมความต้องการที่อยากให้โรงเรียนสนับสนุน	ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- สัมภาษณ์ครูรายบุคคล - เข้าใจปัญหาเชิงลึก - วิธีการสอนที่ยังไม่ตอบโจทย์	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- รวบรวมคะแนนสอบกลางภาค ปลายภาค และ O-NET - รับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง - เห็นปัญหาทั้งมุมของครูและผู้เรียน	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- ครูสะท้อนปัญหาอย่างตรงไปตรงมา - รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน - ข้อมูลครบถ้วนทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	คำสำคัญ	สรุปประเด็นคำสำคัญ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง - ปัญหาเกิดจากหลายปัจจัยที่เชื่อมโยงกัน - เก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง	การเก็บข้อมูล
ประเด็นที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- ประชุมทีมงานวางแผนอย่างละเอียด - กำหนดหัวข้อการนิเทศสอดคล้องกับปัญหา - วางแผนให้มีความยืดหยุ่น	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า การวางแผน
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เชิญครูหัวหน้าสายชั้นร่วมประชุมวางแผน - ร่างแผนการนิเทศที่มีเป้าหมายชัดเจน - จัดลำดับความสำคัญ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ - กำหนดกรอบเวลาอย่างเป็นระบบ - จัดลำดับความสำคัญของประเด็น	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละระดับชั้น - กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน - วางกรอบเวลานิเทศและรูปแบบกิจกรรม	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน - ออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย - การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอน	
ประเด็นที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- กระจายภาระงานให้ทีมงานมีบทบาท - สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนิเทศ - ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า การกระจายอำนาจ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางตามบริบท - ระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม - กำหนดช่วงเวลาในการนิเทศ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- จัดทำสรุปปัญหาและความต้องการรายระดับชั้น - เตรียมวางแผนพัฒนาตรงจุด - การดำเนินการมีประสิทธิภาพสูงสุด	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- วางแผนการนิเทศอย่างมีทิศทาง - การนิเทศมีความต่อเนื่องและเห็นผลจริง - สร้างความรู้สึกเป็นเพื่อนคู่คิด	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- จัดลำดับความสำคัญของปัญหา - แก้ไขได้ตรงจุด - เข้าใจปัญหาในมุมมองหลากหลาย	

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	คำสำคัญ	สรุปประเด็นคำสำคัญ
ประเด็นที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- พูดคุยสอบถามความต้องการจากครู - ทีมงานร่วมมือกัน - ให้ครูเห็นผลลัพธ์ที่ใช้ปรับปรุงงาน	ผู้บริหารให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า การมีส่วนร่วม
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทาง - แลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี - เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- ชวนครูวิเคราะห์ตัวเอง - ครูได้รับการดูแลและกำลังใจ - การพัฒนาต่อไป	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมกับครู - ช่วยแก้ไขและพัฒนาร่วมกัน - ครูเปิดใจรับการพัฒนา	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- ช่วยกันออกแบบแผนการจัดกิจกรรม - การโค้ชชิ่งรายบุคคล - ตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ของครู	
ประเด็นที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- จัดเวทีสะท้อนผล - วิเคราะห์สรุปเป็นรายงานอย่างเป็นระบบ - เน้นข้อดี ข้อควรปรับปรุง และข้อเสนอแนะ	ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า การประเมินผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เชิญครูมาสรุปบทเรียนร่วมกัน - ใช้หลักการสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ - จัดทำรายงานสรุป"	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- จัดทำแบบฟอร์มประเมินสรุปผลรายครู - สรุปประเด็นปัญหา จุดแข็ง จุดควรพัฒนา - ประชุมสรุปผลภาพรวม	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- จัดเวทีสรุปผลทั้งรายบุคคลและกลุ่มย่อย - เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา - รายงานสรุปอย่างเป็นทางการ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- ประเมินผลร่วมกับครูทุกครั้ง - เน้นการประเมินในเชิงพัฒนา - สรุปผลเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นระบบ	

จากตารางการสังเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารควรมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล

มีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด มีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

การศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผลและรายงานผล พบว่าระดับการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผล รายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ลงมือปฏิบัติจริง และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพครู มิใช่เพียงเป็นกระบวนการตรวจสอบ แต่เป็นกระบวนการพัฒนา จึงมีการออกแบบกิจกรรมการนิเทศอย่างรอบคอบ มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมกำลังใจ และเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ที่เสนอว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการเป็นวงจร ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลโดยเน้นการพัฒนาครู ไม่ใช่การควบคุม รวมทั้งสอดคล้องกับ วิพาพรรณ ดอนจันทร์โคตร (2560) ที่ระบุว่าการนิเทศภายในควรใช้หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชลณา ม่วงหวาน (2564) ที่พบว่าการนิเทศที่เน้นการให้กำลังใจ และเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อความมั่นใจและประสิทธิภาพการสอนของครู

การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เกี่ยวกับความแตกต่างของระดับการนิเทศภายในมุมมองของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ดำเนินไปอย่างครอบคลุมและเป็นธรรม ครูทุกกลุ่มประสบการณ์ได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกว่าครู

ใหม่หรือครูเก่าจะได้รับการนิเทศมากกว่าหรือน้อยกว่า สิ่งนี้บ่งชี้ว่าผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการนิเทศในโรงเรียนได้ดำเนินงานตามหลักความเสมอภาคและมีทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของครูทุกคน สาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอาจมาจากนโยบายการพัฒนาครูของโรงเรียนที่เน้นความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมนิเทศเป็นกิจกรรมร่วมของทั้งโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นครูที่เพิ่งเข้ารับราชการหรือครูที่มีประสบการณ์สูง ต่างก็ต้องเข้าร่วมการนิเทศตามแผนงานและเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้ทุกคนได้รับข้อมูล ประสบการณ์ และแนวทางการพัฒนาในระดับใกล้เคียงกันผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (2007) ที่กล่าวว่า การนิเทศควรครอบคลุมและส่งเสริมการเติบโตของครูทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Adeoye (2023) ที่ระบุว่าการนิเทศภายในจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อสามารถสร้างระบบการสนับสนุนที่ต่อเนื่องและทั่วถึงสำหรับครูทุกระดับประสบการณ์ รวมถึง สอดคล้องกับผลวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2561) ที่พบว่าความเสมอภาคในการให้โอกาสพัฒนาครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความรู้สึกร่วมในทีมครูของโรงเรียน

การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบของการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผล และรายงายผล จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล มีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด มีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา และผู้วิจัยสังเคราะห์ ได้เป็นขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล 2) ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด 3) ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงาน เพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ 5) ผู้บริหารให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง 6) ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา และจากแนวทางที่ได้จาการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Treslan (2008) ที่มองว่าการนิเทศควรเปลี่ยนจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบของการเป็นที่ปรึกษาและผู้ชี้แนะและ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) ซึ่งเสนอแนวทางการนิเทศเชิงพัฒนาในรูปแบบเวทีเรียนรู้ร่วม คือ ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะให้ข้อเสนอแนะและการโค้ชแบบใกล้ชิดเป็นกันเองกับผู้รับนิเทศ คอยเกื้อหนุน

ส่งเสริมให้ผู้รับนิเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา พลช่วย และสำเร็จ ยุรชัย (2564) ที่ระบุว่า แนวทางการนิเทศที่มีประสิทธิผลต้องใช้ข้อมูลเชิงลึก ผสมผสานเทคนิคโค้ชและการเสริมแรงทางบวกอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลงานของ เมธินี สะไร (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ดำเนินการนิเทศในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครู จะช่วยสร้างแรงจูงใจและเกิดผลในการพัฒนาการสอนที่ยั่งยืน และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Nurhuda et al. (2023) ที่ชี้ว่าหัวใจของการนิเทศที่ดี คือการรับฟังครูและการประเมินผลร่วมกันในลักษณะของการเรียนรู้ทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเดียวกัน และมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารศึกษาและครูบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารโดยนำการวางแผนการนิเทศที่ต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้การนิเทศภายในมีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และมุ่งพัฒนาศักยภาพ ของครูอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการตรวจสอบ แต่ควรดำเนินการนิเทศด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการสะท้อนผลร่วมกัน และใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบการวางแผน

4. ครูควรเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของในแต่ละกลุ่มสาระวิชาโดยเฉพาะ เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษา หรือคณิตศาสตร์ เพื่อหาแนวทางเฉพาะด้าน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแนวทางการนิเทศแบบดั้งเดิมกับแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง หรือแบบ PLC (Professional Learning Community) เพื่อศึกษาผลกระทบที่ชัดเจนต่อคุณภาพผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการทำวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสังเกต คือการที่ผู้บริหารมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล

2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเก็บข้อมูล คือการที่ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด

3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน คือผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้

4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกระจายอำนาจคือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงาน เพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วม คือผู้บริหารให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง

6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประเมินผล คือผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

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

ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560) *แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เมธินี สะไร. (2560). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอ รือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิพาพรรณ ดอนจันทร์โคตร.(2560). *แนวทางนิเทศการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ ด้วย "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" โรงเรียนต้นแบบการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25640706_184942_7398.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2560).*มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ.* บริษัท เอส.ซี.พริ้นแอนแพค จำกัด.

จริยาภรณ์ เรืองเสน .(2561). แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, *3*(6),1-13.

กุสุมา พลช่วย, และสำเร็จ ยุรชัย. (2564). แนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *Journal of Modern Learning Development, 7*(10), 10-17.

ชลณา ม่วงหวาน. (2564). *การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21.* กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. http://www.thaiedresearch.org/home/paperview/3677/?

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2565).*แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570.*สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *https://citly.me/G9Ppl*

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566).*การนิเทศภายในสถานศึกษา*. https://www.esdc.name/esdc2022/pages/index.php.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and values*. McGrew-Hill.

Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan.(1970). *Educational and Phychorogical Measurement*. The Mid Atlantic Equity Center.

Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J. (2007). *Supervision: A Redefinition*. McGraw–Hil

Treslan, D. L. (2008). *Educational supervision in a transformed school organisation*. Memorial University of Newfoundland.

Mette, I. (2020). Reflections on Supervision in the Time of COVID-19. *Journal of Educational Supervision*, *3*(3),1-6.

Adeoye, M. A. (2023). Effective School Supervision: Challenges and Prospects for Educational Supervision in Secondary Schools. *Pakistan Journal of Educational Research and Evaluation (PJERE)*, *11*(1),1-8.

Nurhuda, N., Suryanti, N., & Jayanti, F. (2023). The Essence of Educational Supervision in Improving Learning Quality. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, *6*(3), 231-237.

*รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ณัฐวุฒิ นามวงศ์[1] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] สมาน อัศวภูมิ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail: ntnamwong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล 2) สร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและการวิพากษ์ร่างรูปแบบ และระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านแผนกลยุทธ์ และได้แนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล 6 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล 2) ด้านแผนกลยุทธ์ 3) ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ 4) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 2) รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนที่สร้างขึ้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) วิธีดำเนินการ (4 หลักการ, 6 ด้าน) 4) วิธีการประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ; ยุคดิจิทัล

* Received: 2025-05-01, Revised: 2025-06-16, Accepted: 2025-06-26

A Model of Total Quality Management in Digital Era in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothorn

Nathawut Namwong[1] Phongsak Thongphanchang[2] Saman Asawapoom[3]

[1]Doctor of Education in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: ntnamwong@gmail.com

ABSTRACT

The study was guided by three main objectives: 1) to examine the needs and approaches for implementing total quality management in secondary schools in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket-Yasothon; 2) to develop a TQM model tailored to the digital context; and 3) to evaluate the appropriateness, feasibility, and usefulness of the proposed model. The research is divided into three phases. The research findings were as follows: 1) The most essential need for total quality management in the digital era among schools was strategic planning. In addition, the study identified six approaches to total quality management in the digital era: (1) digital leadership, (2) strategic planning, (3) quality management processes, (4) human resource development teamwork, (5), and (6). customer focus 2) The developed TQM model comprised five key components: (1) Objectives, (2) Guiding Principles, (3) Implementation Process (organized around four principles and six aspects), (4) Evaluation Methods, and (5) Conditions for Success. 3) The model was rated at the highest level in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness.

Keywords: model; the total quality management; digital era.

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยระบบ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ จึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเวลา 12 ปี อย่างมีคุณภาพและไม่มีค่าใช้จ่าย และต้องส่งเสริมให้มี

ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นและสามารถนำพาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ยังได้เน้นย้ำถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระดับมาตรฐานสากล โดยมีหลักคิดสำคัญคือการ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข นำไปสู่การเป็นประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)” อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน แต่คุณภาพการศึกษาของไทยในภาพรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจนัก ซึ่งสะท้อนได้จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับนานาชาติ เช่น โครงการ PISA (Programme for International Student Assessment) ที่ประเทศไทยเข้าร่วมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา โดยผลการประเมินล่าสุดในปี พ.ศ. 2561 (PISA 2018) พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการอ่าน 393 คะแนน (ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ที่ 487 คะแนน) ด้านคณิตศาสตร์ 419 คะแนน และด้านวิทยาศาสตร์ 426 คะแนน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินในปี พ.ศ. 2558 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561) พบว่าคะแนนด้านการอ่านลดลง ขณะที่คะแนนคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์แทบไม่เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญจากผลการประเมินข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ และยังส่งผลต่อทักษะด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงระบบที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งในด้านคุณภาพครู สื่อการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2552–2561 ได้เน้นพัฒนาการศึกษาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและใฝ่รู้ตลอดชีวิต 2) การพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพทั้งในและนอกระบบโรงเรียน และ 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่กระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน ในบริบทของโลกยุคดิจิทัล การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่เน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน พัฒนา และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management: TQM) ในบริบทของโรงเรียนยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นศึกษาสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมไทยในการผลิตคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) เป็นกระบวนการวิจัย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประชากร จำนวน 166 คน จาก 83 โรงเรียน และ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูงานแผนงาน จำนวน 138 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพจริงที่เป็นอยู่ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.983 และแบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.973 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$)

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสัมภาษณ์

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลมีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง *(Semi-structured Interview)* วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรโดยนำผลการศึกษาจากระยะ ที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ ได้แก่ ขอบข่าย และวิธีดำเนินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบ ไปใช้

ขั้นตอนที่ 2.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

3.การวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดำเนินการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

รายการ	สภาพจริงที่เป็นอยู่		แปลผล	สภาพที่ควรจะเป็น		แปลผล	ความต้องการจำเป็น(PNI)	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
ด้านภาวะผู้นำ	3.25	.26	ปานกลาง	4.53	.25	มากที่สุด	0.39	2
ด้านแผนกลยุทธ์	3.13	.25	ปานกลาง	4.47	.26	มาก	0.42	1
ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ	3.85	.16	มาก	4.34	.44	มาก	0.12	6
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.28	.21	ปานกลาง	4.40	.25	มาก	0.34	3
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.63	.19	มาก	4.41	.23	มาก	0.21	4
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (ลูกค้า)	3.80	.18	มาก	4.31	.26	มาก	.13	5
เฉลี่ย	3.49	.11	ปานกลาง	4.41	.19	มาก		

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้าน ด้านแผนกลยุทธ์ รองลงมา ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (ลูกค้า) และด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรนำมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นตอนที่ 3 ของแบบสอบถามในการศึกษาความต้องการจำเป็น และส่วนที่ได้มาจากการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารองค์การ จำนวน 6 คน สรุปได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล 2) ด้านแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และ 6) ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ

2. ผลการสร้างรูปแบบทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบมีรายละเอียดประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) วิธีดำเนินการ ได้แก่ 3.1) ด้านภาวะผู้นำ 3.2) ด้านแผนกลยุทธ์ 3.3) ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ 3.4) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3.5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 3.6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความเหมาะสม ร่างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์	3.88	.78	มาก
หลักการ	3.94	.52	มาก
วิธีดำเนินการ	4.09	.09	มาก
แนวทางการประเมิน	4.50	.35	มาก
เงื่อนไขความสำเร็จ	4.48	.24	มาก
เฉลี่ย	4.18	.17	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสม ของร่างรูปแบบการการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 3 วิธีดำเนินการ อยู่ในระดับ มาก องค์ประกอบที่ 2 หลักการ อยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการวิพากย์และปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยทบทวน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกำหนดตัวแปรสำคัญจัดทำร่างรูปแบบแล้วนำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มเล็กของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จากนั้นนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนได้รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบมีรายละเอียดประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์ 2 หลักการ 3 วิธีดำเนินการ ได้แก่ 3.1) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล 3.2) ด้านแผนกลยุทธ์ 3.3) ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ 3.4) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3.5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 3.6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 4 แนวทางการประเมิน และ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามองค์ประกอบโดยภาพรวม

องค์ประกอบ	**ความเหมาะสม**			**ความเป็นไปได้**			**ความเป็นประโยชน์**		
ของรูปแบบ	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. วัตถุประสงค์	4.78	.43	มากที่สุด	4.55	.61	มากที่สุด	4.89	.32	มากที่สุด
2. หลักการ	4.82	.22	มากที่สุด	4.76	.21	มากที่สุด	4.83	.19	มากที่สุด
3. วิธีดำเนินการ	4.82	.11	มากที่สุด	4.78	.15	มากที่สุด	4.80	.14	มากที่สุด
4. การประเมิน	4.80	.25	มากที่สุด	4.80	.25	มากที่สุด	4.80	.25	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.87	.20	มากที่สุด	4.78	.25	มากที่สุด	4.83	.20	มากที่สุด
เฉลี่ย	**4.82**	**.16**	**มากที่สุด**	**4.73**	**.18**	**มากที่สุด**	**4.83**	**.12**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่มีสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้าน ด้านแผนกลยุทธ์ รองลงมา ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ(ลูกค้า)และด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ อาจกล่าวได้ว่าทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนที่จะขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพได้นั้นจะต้องมีแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เป็นไปตามที่ Edward Sallis กล่าวไว้ว่า คุณภาพไม่ใช่สิ่งที่ฟ้าประทานให้ แต่เป็นเรื่องที่ต้องมีการวางแผน คุณภาพเป็นหมากกลสำคัญของยุทธศาสตร์ขององค์การและต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยกระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ แผนกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารแบบทีคิวเอ็ม ถ้าองค์การไม่มีแผนระยะยาวก็เป็นการยากที่จะวางแผนคุณภาพ หลักการแรกใน 14 หลักการของเดมมิง คือการกำหนดจุดประสงค์ถาวร ซึ่งจะบรรลุได้โดยการใช้ยุทธศาสตร์ภาพรวมโดยเน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้า วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จของสถาบัน สอดคล้องกับ (เดมมิง 1987และ จูรัน 1989) ที่สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำและกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกรอบแนวคิดคุณภาพ การบริหารคุณภาพต้องการความมุ่งมั่นทุ่มเทจากฝ่ายบริหารระดับสูงในการริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตรงกับ วิจิตรา สอนทะ (2563) สรุปว่า ประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาคือการบริหารแผนกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย 1)การวางแผนกลยุทธ์ 2) การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 3) การติดตามและประเมินผลสำเร็จ และความต้องการจำเป็นอีกประการหนึ่งที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งตรงกับคำกล่าวของปีเตอร์และออสติน (Peters and Austin) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นเลิศ (A Passion for Excellence) ผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ว่าข้อแตกต่างสำคัญที่นำไปสู่คุณภาพ คือภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ อาทิ กนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาวิกฤตในการจัดการศึกษาและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่จำเป็น และเหมาะสมกับการพัฒนาในระดับ หน่วยปฏิบัติสอดรับกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยหวังผลการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืนนั่นคือคิดในเชิงปฏิรูป(thing big but act small) แต่เริ่มกระทำในระดับหน่วยปฏิบัติเล็กๆก่อนจนกระทั่งโรงเรียนกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และชุมชนวิชาชีพในที่สุด และในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จิณณวัตร ปะโคทัง (2565) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลหรือผู้นำแห่งการเรียนรู้ในยุคข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีคือกุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ดังนั้นผู้นำที่มีภาวการณ์เรียนรู้ด้านดิจิทัลคือผู้ที่ใฝ่

รู้ใฝ่เรียนทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอเป็นผู้นำที่มีความเป็นมืออาชีพจึงจะเปิดประตูสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงและโลกแห่งยุคดิจิทัลได้

2) ผลการศึกษาแนวทางของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่ง 5 องค์ประกอบนั้น มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิในการร่างรูปแบบซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ออกมาเป็นแนวทางของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การโดยมีหลักการ 4 ประการด้วยกัน คือ 1) หลักการบริหารคุณภาพ2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการควบคุมคุณภาพ และ 4) หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องมีวิธีดำเนินการอยู่ 6 องค์กอบด้วยกัน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ และ 6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (ลูกค้า) สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548) ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบอยู่ 6 ด้าน คือ 1.ด้านการผู้นำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ 2. ด้านระบบและกระบวนการ 3. ด้านทรัพยากรบุคคล 4. ด้านการวิเคราะห์การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ 5. ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องความพึงพอใจของผู้เรียนและ 6. ด้านผลลัพธ์ขององค์กร เช่นเดียวกับ อนันต์ เตียวต๋อย (2551) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ซึ่ง Mankins,Michael C,Steele,Richard (2006) ศึกษาวิจัยเรื่อง Stop Making Plans; Start Making Decision เพื่อศึกษาการพัฒนาปรับปรุงแผนระยะยาวและประสิทธิภาพของกระบวนการวางแผนสำหรับการตัดสินใจทางกลยุทธ์ พบว่า การตัดสินใจทางกลยุทธ์ที่สำคัญจะเกิดขึ้นตลอดทั้งปีและต่อเนื่องเพื่อกำหนดรูปแบบการวางกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Reactive Strategy) โดยต้องมีการประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินการได้ต้องมีเงื่อนไข คือ 1) บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การและยกระดับคุณภาพองค์การอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล กำกับติดตามกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกขั้นตอนของการทำงาน และ 3) องค์การจะต้องมีระบบการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

3) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบมีรายละเอียดประกอบด้วย **1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ** เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพ

สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ **2)หลักการของรูปแบบ**มี 4 ประการด้วยกัน คือ 1) หลักการบริหารคุณภาพ2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการควบคุมคุณภาพ และ 4) หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง **3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ** ประกอบด้วย 6 องค์กอบด้วยกัน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล 2) ด้านแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ และ 6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (ลูกค้า) 4) การประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548 : 153-157) ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบอยู่ 6 ด้าน คือ 1.ด้านการผู้นำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ 2. ด้านระบบและกระบวนการ 3. ด้านทรัพยากรบุคคล 4. ด้านการวิเคราะห์การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ 5. ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจของผู้เรียนและ 6. ด้านผลลัพธ์ขององค์กร เช่นเดียวกับ รัตนาภรณ์ รักษ์ตัว และ นิมิตมั่งมีทรัพย์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของลูกค้า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ด้านการเก็บข้อมูลและการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา ด้านการค้นหาสาเหตุและด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามที่ Sherr and Teeter (2008) ศึกษาเรื่อง Total Quality Management in Higher Education ในสถาบันอุดมศึกษา 220 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการบริการคุณภาพทั่วทั้งองค์การมาประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึง 1) การสร้างความพึงพอใจให้เกิดกับลูกค้าทั้งและภายนอก 2) การดำเนินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในด้านต่างๆ อย่างมีเป้าหมายและชัดเจนตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยยึดรูปแบบและการนำวิธีการ PDCA เข้ามาใช้ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง 4) การมองการณ์ไกล การกำหนดทิศทาง การให้ความสำคัญต่อลูกค้า อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และ 5) พันธะผูกพัน การบริหารคุณภาพทั้งองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องตัดสินใจและกำหนดนโยบายและมั่นใจว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การเป็นการนำมาซึ่งคุณภาพและพัฒนาให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าในอนาคตขององค์การ **4) การประเมินรูปแบบ**ซึ่งมีการประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรและประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ **5) เงื่อนไขความสำเร็จ** มีเงื่อนไขดังนนี้ คือ 1) บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การและยกระดับคุณภาพองค์การอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล กำกับติดตามกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกขั้นตอนของการทำงาน และ 3) องค์การจะต้องมีระบบการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

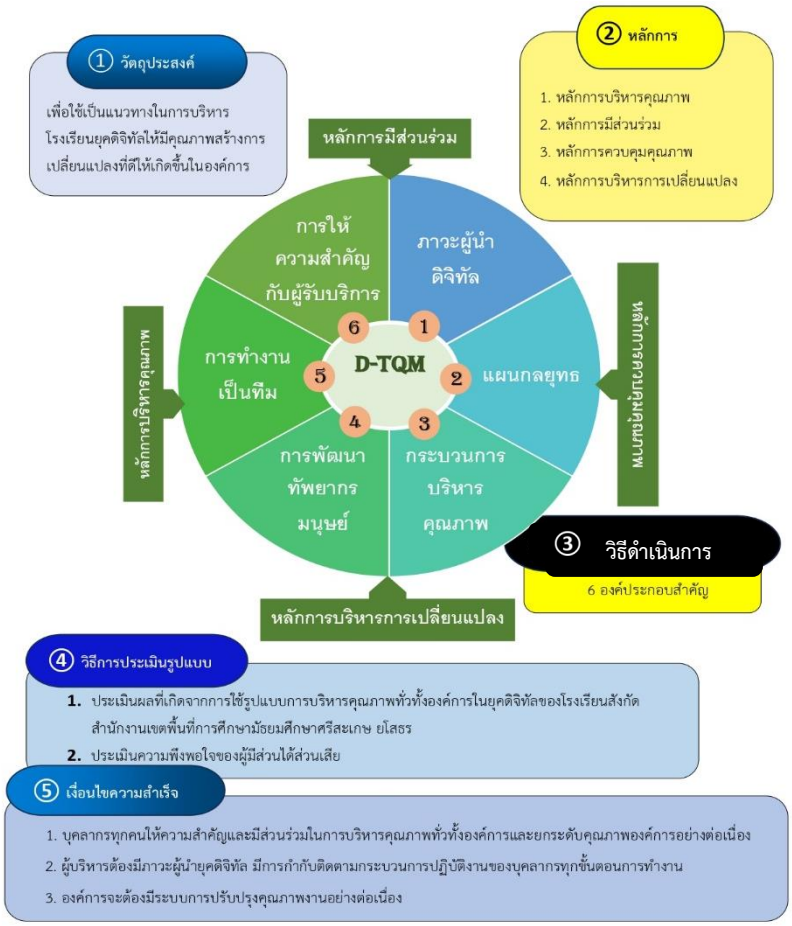
4) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จึงเป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานของภาครัฐ หรือหน่วยงานอื่น นำรูปแบบนี้ไปใช้ในการบริหารองค์การให้เกิดคุณภาพโดยเฉพาะในสถานศึกษาเพื่อให้ส่งผลต่อผู้เรียนซึ่งจะทำให้ประชากรของประเทศมีคุณภาพนำมาซึ่งความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนต่อไป

2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

องค์ความรู้ใหม่



รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2565). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. สมศักดิ์การพิมพ์.

แซลลิส เอ็ดเวอร์ด. (2541). *“ที คิว เอ็ม” การบริหารทั่วทั้งองค์การในองค์การทางการศึกษา (สมาน อัศวภูมิ, ผู้แปล).* ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (2560). *การศึกษายุคนี้(ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0.* มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รัตนาภรณ์ รักษ์ตัว และ นิมิตร มั่งมีทรัพย์. (2562). *การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.* วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 74-88.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตรา สอนทะ. (2563). *การบริหารคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). *ผลการประเมิน PISA 2018 วิทยาศาสตร์การอ่าน และคณิตศาสตร์ความเป็นเลิศและความเท่าเทียมทางการศึกษา.*ซัคเซสพลับลิเคชัน จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *ประเด็นยุทธศาสตร์ ปี 2559.* https://ops.moe.go.th/%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2559/

อนันต์ เตียวต๋อย. (2551). *รูปแบบการบริหารคุณภาพเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิยาลัยศิลปากร.

Bellanca, J. A. (2010). *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*. Solution Tree Press.

Joyce, B. & M. Weil and E. Calhoun. (2010). *Models of Teaching*. Pearson Education, Inc.

Mankins, Michael C., Steele, Richard (2006). Stop Making Plans; Start Making Decision. *Harvard Business Review, (January),* 1-10.

Nussbaum-Beach, S., & Hall, L. R. (2012). *The connected educator: Learning and leading in a digital age*. Solution Tree Press.

Sherr, Lawrence A., and Deborah J teeter. (2008). *Total Quality Management in Higher Education*. New Directions in Institutional Research. (Online) Accessed 24 September.

*การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

สุภาษิต งามจารุเกรียงไกร[1] ประพันธ์ ธรรมไชย[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: 66867225@g.cmru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านการบริหารวิชาการ และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ประชากรประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม 91 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 7 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร 2.แนวทางการบริหารวิชาการที่ควรดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมเครือข่ายนิเทศ การออกแบบระบบประกันคุณภาพที่เหมาะสม การเทียบโอนผลการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทและวัฒนธรรมท้องถิ่น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและผู้เรียน

คำสำคัญ: การบริหารวิชาการ; โรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย

* Received: 2025-05-01, Revised: 2025-06-14, Accepted: 2025-06-26

Academic administration of school in Mealanoi Group network center under the Maehongson Primary Educational Service Area Office 2

Supasit Ngamcharukriangkrai[1*] Praphan Thumachai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: 66867225@g.cmru.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the current conditions, desired conditions, and the priority needs index of academic administration, and 2) explore academic administration guidelines in the Maelanoi Network Center Schools under the Office of Mae Hong Son Primary Educational Service Area 2. A mixed-method research approach was employed. The sample consisted of 91 respondents for the questionnaire and 7 experts from best practice schools for interviews. Research instruments included a synthesized component framework, questionnaires, and interview forms. Quantitative data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, and priority needs index. Qualitative data were analyzed using content analysis. The study revealed that: 1.The current overall condition of academic administration was at a moderate level, while the desired condition was at the highest level. The priority needs index, ranked from highest to lowest, included: educational supervision, development of internal quality assurance and educational standards, assessment and credit transfer, research for educational quality improvement, learning management, development of educational media, innovations, and technology, and curriculum development. 2. Academic administration guidelines include: building networks for supervision and knowledge sharing; designing quality assurance systems suitable to the school context; implementing systems for knowledge and credit transfer as per regulations; promoting classroom research among teachers; designing learning management that aligns with students'context, daily life, and local culture; continuously developing and monitoring educational media and innovations; and analyzing learner background and community context to develop relevant and integrated curricula.

Keywords: Academic Administration; Maelanoi Network Center Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล ซึ่งการให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนอย่างครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน จะทำให้สังคมและบ้านเมืองมีพลเมืองที่มั่นคง และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป การศึกษาคือกระบวนการศึกษาเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ผ่านการฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาการบริหารวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญเป็นอันดับแรกของการกระจายอำนาจบริหาร และการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ.2562 ฉบับที่ 4 มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2562 พันธกิจที่สำคัญอันดับแรกของสถานศึกษาคือการบริหารวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาบริหารเพื่อจัดกิจกรรมทั้งภายในและนอกห้องเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนคือการสร้างนักเรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมตามขอบข่ายทางการบริหารวิชาการ ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นงานที่สำคัญรองลงมาที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้การบริหารวิชาการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย (อภิญรัตน์ สุนทรพรพันธ์ และคณะ, 2564) ด้วยเหตุนี้การบริหารวิชาการจึงเสมือนเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาการที่ความสามารถยึดเอางานวิชาการ และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นหลักในการบริหารจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ ปัญหาระบบการศึกษาไทยมีหลายด้าน ประการแรกคือปัญหาอำนาจนิยมในโรงเรียนที่ได้อยู่กับระบบการศึกษาไทยมานานคือการติดอยู่กับกรอบขนบธรรมเนียมเดิมที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง ระบบอาวุโสมีผู้ใหญ่ผู้น้อยในการใช้อำนาจที่เหนือกว่า ประการที่สองคือรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบเดียวกันทั้งประเทศ โดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา เช่น ในช่วงการระบาดของโรคโควิด19 ในปี พ.ศ 2564 ครูและนักเรียนต้องเผชิญปัญหา คือ การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และปัญหาดังกล่าวยังถือเป็นการตอกย้ำปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำจากสภาพบริบทของการศึกษามากขึ้น ในเรื่องของอุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีจำนวนจำกัด สัญญาณอินเตอร์ที่เข้าไม่ถึงในพื้นที่บริบทที่ห่างไกล ซึ่งนำมาสู่ความยากลำบากของคณะครูผู้สอนในการจัดการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่ที่มีความห่างไกล ประการที่สามคือปัญหาหลักสูตร ซึ่งมีโครงสร้างเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ในตัวชี้วัดอัดแน่นกระบวนการจัดการเรียนรู้ยึดหลักการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่นักเรียนแบบเดิม ๆ ซึ่งเป็นการเน้นการท่องจำมากกว่าการฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ประการที่สี่คือปัญหาภาระงานที่มาก เนื่องจาก

ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบงานอื่นๆ เช่น งานพัสดุ งานการเงิน เป็นต้น ทำให้การสอนในห้องเรียนอาจลดน้อยลง และประการสุดท้ายคือการประเมินครูผู้สอน โดยเน้นเน้นเอกสารที่มาก และต้องมีรูปภาพประกอบในการดำเนินกิจกรรมหรืองานต่างๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุให้เกิดเครียดนำปสู่การเจ็บป่วยด้านสุขภาพจิต (ณัฐฐิติ คำมูล, 2564) และส่งผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพการศึกษาไทย

ในปี พ.ศ 2565 ผลคะแนนการสอบประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment : PISA) ซึ่งเป็นการประเมินนักเรียนอายุ 15 ปี โดยเน้นการประเมินความฉลาดรู้ (Literacy) ได้แก่ ด้านการอ่าน ด้านคณิตศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์ โดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development) หรือ (OECD) เป็นผู้จัดการประเมิน โดยผลการประเมินของประเทศไทย วิชาคณิตศาสตร์ ลำดับที่58 ด้านการอ่านได้ลำดับที่ 64 และด้านวิทยาศาสตร์อยู่ลำดับ 58 จากประเทศและเขตเศรษฐกิจทั้งหมด 81 แห่ง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) นอกจากผลคะแนน PISA ผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เห็นว่าค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ ปัญหาอาจเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม และขาดความคล่องตัวเนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการบริหารตามกฎระเบียบ (Rule Driven) มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Management Driven) รวมถึงมีข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรและการสอนที่เน้นเนื้อหาสาระความรู้และความจำมากกว่าการเน้นพัฒนาทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งอาจส่งผลให้นักเรียนไม่มีความคิดสร้างสรรค์และครูผู้สอนที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วยเขตพื้นที่ 3 อำเภอ คืออำเภอแม่สะเรียง อำเภอสบเมย และอำเภอแม่ลาน้อย โดยรับผิดชอบการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและนักเรียนส่วนมากเป็นกลุ่มชาติพันธ์ ได้แก่ ชนเผ่ากะเหรี่ยง ชนเผ่าพื้นเมือง ชนเผ่าไทยใหญ่ และชนเผ่าละว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จึงได้แบ่งเป็นศูนย์การบริหารการศึกษาทั้งหมดจำนวน 18 ศูนย์เครือข่าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2566)

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย ตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยทั้งหมด 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านแม่สะปึ๋ง โรงเรียนบ้านสะปึ๋งไต้ โรงเรียนบ้านแม่งะ โรงเรียนบ้านพระบาทห้วยผึ้ง โรงเรียนบ้านแม่ฮุ โรงเรียนลุ่มน้ำวิทยา โรงเรียนบ้านป่าหมากวิทยา โรงเรียนบ้านท่าสองแคว โรงเรียนบ้านแม่แลบ และโรงเรียนอนุบาลแม่ลาน้อย โรงเรียนเหล่านี้ตั้งอยู่ในพื้นที่มีการสำรวจระบบข้อมูลครัวเรือนยากจนด้วย อันหมายถึงมีการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร ไฟฟ้า รวมถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่สะดวก (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน้อย, 2565) จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 - 2566 ของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4 วิชาหลักได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าในระดับประเทศ มีผลต่างในแต่ละปี คือ -0.46 ในระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลต่างในแต่ละปี คือ -0.94 และในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลต่างในแต่ละปี คือ -0.74 ตามลำดับ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาต้องพัฒนาการบริหารวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจจะศึกษาการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการ และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ให้มีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการสังเคราะห์ตำรา หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ศึกษาข้อมูลจากบุคลากรของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยทั้งหมด ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 82 คน รวมทั้งหมด 91 คน ของสถานศึกษาทั้งหมด 10 แห่งของในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาขั้นตอนนี้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยมีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert, 1932)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

3. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษา นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Object Conruence : IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษา ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยนี้ จำนวน 30 ชุดโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coenfficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 91 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best & Kahn, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มากำหนดดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการในการศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงในการศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ (Best Practices) จำนวน 4 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ (Best Practices) จำนวน 3 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน

2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์โดยนำผลการประเมินดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในแต่ละองค์ประกอบที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) มากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมในแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์

3. สร้างสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออก 3 ตอน ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารวิชาการนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารความถูกต้อง และความเหมาะสม

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 7-10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปสาระสำคัญที่มีความสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณณาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (อยากให้เป็น)			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. การพัฒนาหลักสูตร	3.56	0.50	มาก	4.75	0.40	มากที่สุด	0.334	7
2. การจัดการเรียนรู้	3.45	0.52	ปานกลาง	4.66	0.44	มาก	0.359	5
3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.60	0.55	มาก	4.81	0.35	มากที่สุด	0.340	6
4. การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	3.42	0.58	ปานกลาง	4.67	0.46	มาก	0.369	3
5. การนิเทศการศึกษา	3.49	0.49	ปานกลาง	4.85	0.32	มากที่สุด	0.392	1
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.43	0.51	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด	0.376	2
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.54	0.51	มาก	4.81	0.36	มากที่สุด	0.361	4
เฉลี่ยรวม	**3.49**	**0.52**	**ปานกลาง**	**4.68**	**0.39**	**มากที่สุด**	**0.361**	

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่ามากสุด คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าน้อยที่สุดคือการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม ($PNI_{modified}$ = 0.361) ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1.การนิเทศการศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.392) 2.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.376) 3.การวัดประเมินผล และการ

เทียบโอนผลการเรียน (PNI $_{modified}$ = 0.369) 4.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (PNI $_{modified}$ = 0.361) 5.การจัดการเรียนรู้ (PNI $_{modified}$ = 0.359) 6.การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (PNI $_{modified}$ = 0.340) 7.การพัฒนาหลักสูตร (PNI $_{modified}$ = 0.334) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แต่ละด้านควรดำเนินการดังนี้

2.1 ด้านการนิเทศการศึกษาควรสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ จัดระบบนิเทศทั้งภายในและนอกโรงเรียน ควรดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย

2.2 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาควรเริ่มจากการจัดทำกรอบการประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัด โดยออกแบบเป้าหมายและระบบประกันคุณภาพภายในให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง สำหรับการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร และระบบข้อมูลสารสนเทศ ควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจะนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายใน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลให้แก่ครูและบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้การตรวจสอบคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

2.3 การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการโดยเน้นความยืดหยุ่นและคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อให้การวัดผลสะท้อนศักยภาพที่แท้จริง โดยเฉพาะในการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากโรงเรียนอื่นควรมีระบบที่ชัดเจนและยืดหยุ่น การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลควรสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การประเมินมีความถูกต้องและเหมาะสม ในส่วนของการประชุมคณะครูเพื่อวางแผนการวัดผลและเทียบโอนผลการเรียน ควรเป็นการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรม อีกทั้งควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผลโดยอ้างอิงจากฐานข้อมูลเดิมที่มีอยู่ และนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น.

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริม

ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม.

2.5 ด้านการจัดการเรียนรู้ควรเริ่มจากการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างรอบด้านโดยสำรวจระดับความสามารถผ่านการสังเกตและนำข้อมูลมาปรับเนื้อหาให้เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน และวัฒนธรรมท้องถิ่น ทั้งยังควรจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนรวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านการจัดการเรียนการสอนแบบข้ามชั้นและการเรียนรู้นอกห้องเรียนเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขึ้น นอกจากนี้การจัดทำแผนการเรียนรู้ควรออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างครูประจำวิชา ครูประจำชั้น และกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร พร้อมจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของนักเรียน การจัดการเรียนรู้ควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปรับให้เหมาะกับบริบทของพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้แบบพหุวัฒนธรรมโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เรียนมากขึ้น อีกทั้งควรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจากการนิเทศในชั้นเรียน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับชาติ รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้โดยรวม

2.6 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาควรสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนควรพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และมีการการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องควรรวบรวมข้อมูลการใช้สื่อและพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องรวมถึงมีการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสื่อโดยใช้กระบวนการในการตรวจสอบ และวิเคราะห์การใช้สื่อ

2.7 การพัฒนาหลักสูตรด้านการพัฒนาหลักสูตรควรเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและบริบทของชุมชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยควรบูรณาการหลักสูตรแกนกลางเข้ากับหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรมีความชัดเจน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับความเหมาะสมของบริบทผู้เรียน สำหรับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในบริบทที่หลากหลาย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมา คือการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งนี้มีสาเหตุอาจจากหลายปัจจัยคือความไม่สม่ำเสมอในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน แสดงถึงปัญหาทั้งด้านความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติ และการนำผลประเมินไปใช้ และการนิเทศการศึกษายังไม่เข้มแข็งพอ ส่งผลให้ครูและบุคลากรขาดการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้รวมถึงระบบประกันคุณภาพภายในยังไม่มีประสิทธิภาพ อาจเกิดจากการขาดทรัพยากร บุคลากร หรือการสนับสนุนที่เพียงพอ

สอดคล้องกับแคทรียาภรณ์ อินทิพย์ (2559) พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างด้าว สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และกับพงค์ศักดิ์ จิตสะอาด และคณะ (2560) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและสอดคล้องกับปรัตถกรณ์ กองนาคู (2564) ศึกษาสภาพปัจจุบัน การบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และกับณัฐพงษ์ เกรียงไกรวงษ์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดเลยตามแนวคิดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพเฉพาะบุคคลผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และรวมถึงรัฐพร ธรรมพิริยะกุล (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดด้านหนึ่ง คือด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปรีติ พรมลารักษ์ และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคุณภาพการศึกษา กกดู่-นาแขม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศการศึกษามีสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าต่ำที่สุดคือการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาโดยกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ผ่านบทบาทของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ทำให้มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ

มากที่สุด ส่วนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาจจะเนื่องมาจากการขาดแคลนด้านงบประมาณ ครูและบุคลากรอาจมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยอย่างเต็มที่ อีกทั้งการจัดการเรียนรู้ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ โรงเรียนขาดแคลนสื่อการสอน เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ เพราะอยู่ในพื้นที่ห่างไกล

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรวรรณ อังศุชวาลวงศ์ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านการผู้พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษา และกับพัชญ์พิชา จันทา (2563) สภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับปรัตถกรณ์ กองนาคู (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าด้านสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่ามากที่สุดได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องพิชฌาฎา แพงด้วง (2565) ได้การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนา
สื่อและเทคโนโลยีตามลำดับ

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับแรกได้แก่การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการนิเทศ ส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศการศึกษาเป็นอันดับแรก และระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาก็ควรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการเช่นกันเพื่อให้เกิดความสม่ำเสมอทางการศึกษา และการขาดแคลนงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นอุปสรรคหนึ่งที่สำคัญ เพราะงานวิจัยช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนโดยอ้างอิงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา ทั้งนี้อาจมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ อุปกรณ์ หรือทักษะของครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขณะเดียวกันหลักสูตรการศึกษาก็ต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโดยต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนต้องปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2562)ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสานักงานศึกษาธิการภาค 1 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาตามลำดับ และสอดคล้องกับศิริวัฒน์ บุญโตนด และสถิรพร เชาวน์ชัย (2564)ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่พบว่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรรองลงมา คือด้านการนิเทศการศึกษา และการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพงษ์ เกรียงไกรวงษ์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดเลยตามแนวคิดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพเฉพาะบุคคล ผลการศึกษาพบว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การวัดและประเมินผล พิชฌาฎา แพงด้วง (2565)ได้พบว่าความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เมื่อ พิจารณารายด้านเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2 ด้านการนิเทศการศึกษา 3ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีตามลำดับและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิชุดา เหล่าน้ำใส และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามลำดับ

3. แนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นที่จัดเป็นจุดอ่อนที่จำเป็นต้องปรับปรุงขององค์ประกอบแต่ละด้านมาสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลแนวทางการการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยเรียงตามลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง 3 อันดับแรก ดังนี้

3.1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ได้มีการเสนอแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ จัดระบบนิเทศทั้งภายในและนอกโรงเรียนโดยควรดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรมี

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายโดยใช้รูปแบบการนิเทศ เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และการนิเทศออนไลน์สำหรับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) ได้เสนอแนวทางการนิเทศการศึกษาที่เสนอว่าการนิเทศแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนทั้งในแง่ของความรู้ ทักษะ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการสอน โดยเน้นให้ครูมีบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการทำงานกลุ่ม ซึ่งช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้สถานศึกษาดำเนินการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ จัดระบบนิเทศทั้งภายในและนอกโรงเรียน และควรกำหนดให้ครูมีการทำ PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสะท้อนปัญหาต่าง ๆ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ด้านแรงจูงใจควรส่งเสริมให้ครูปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูแบบเป็นกันเอง เพื่อให้ครูสามารถปรึกษากันได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อดุลย์ แสนสิบและสายสุดา เตียเจริญ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาว่าการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาครูและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน นอกจากนี้ ยังพบว่าการใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (PA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการนิเทศและพัฒนาการสอนของครูผ่านการวิจัยในชั้นเรียน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิสสรณ์ กัณฑษา และคณะ (2567) ได้ศึกษาถึงแนวทางการนิเทศการศึกษาโดยใช้ระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ว่า ควรส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเน้นการใช้ ระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) เป็นฐานในการนิเทศการศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษาส่งเสริมและฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคนิคการนิเทศที่ทันสมัย ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการนิเทศ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการนิเทศระยะไกล รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนโดยการจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรมีการประเมินผลและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานและแนวทางการนิเทศการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3.2 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถควบคุมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้มีการเสนอแนวทางการกำหนดกรอบการประเมินตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษาควรออกแบบระบบประกันคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกระบวนการนี้ต้องมีการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร จุดเน้น และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรฐานของสถานศึกษา นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร และ

ระบบสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญโดยควรวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีระยะเวลาชัดเจน และใช้แนวคิดบริหารเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานและอีกทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้งานควบคู่กับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถสนับสนุนการประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้าย การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสถานศึกษาต่อไปสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี จันทร์ศิริ และคณะ (2563) ได้เสนอแนวทางให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้งานควบคู่กับการปฏิบัติงานในการจัดการและการวิเคราะห์ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน โดยการใช้เครื่องมือในรูปแบบออนไลน์ มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวัดผลและจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รวมถึงการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสอดคล้องกับปรียา สงค์ประเสริฐ (2564) ได้เสนอว่า ควรนำความคิดรวบยอดของกระบวนการจากรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาไปสร้างกรอบความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินตามมาตรฐานการศึกษา ควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุดาพร หงส์เวียงจันทร์ (2565) ได้เสนอว่าสถานศึกษาควรศึกษาระเบียบ วิเคราะห์มาตรฐาน และมีการจัดอบรมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่เพื่อกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการวางแผนการดำเนินการโดยนำระบบต่างๆ เข้ามาใช้ เช่น PDCA, PLC และ 5Step เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีฝ่ายบริหารที่คอยนิเทศและติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ

3.3 การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเป็นกระบวนที่ช่วยสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงควบคู่ไปกับการเทียบโอนผลการเรียนที่มีมาตรฐานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและความเสมอภาคทางการศึกษาได้มีการเสนอแนวทางว่า ควรมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากโรงเรียนอื่นตามที่กำหนด โดยควรเริ่มจากประชุมคณะครูเพื่อวางแผนการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบร่วมกันเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเพื่อให้ได้แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมความแตกต่างของนักเรียนในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การวัดผลสะท้อนศักยภาพจรงของผู้เรียนโดยมีระบบเทียบโอนผลการเรียนที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน อีกทั้งควรพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำโดยดำเนินการประเมินผลเชิงคุณภาพควบคู่กับแบบทดสอบมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบุณยรัตน์นันท์ อารีรอบ (2557) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการเทียบโอนผลการเรียนการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี พบว่าควรมีการประชุม อบรม และจัดทำคู่มือเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และมีระบบการให้คำปรึกษา แนะแนว ตลอดจนการติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ใช้ในการปรับปรุงแผนการสอน ส่วนด้านปัจจัยสนับสนุนควรมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมและเพียงพอ บริการที่รวดเร็ว และแบบพิมพ์ที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกีรติกานต์ ศิริสุรวัฒน์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล โดยการประเมินเสริมพลัง พบว่าการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควรเริ่มจากประชุมวางแผนกระบวนการทำงานให้ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละงานอย่างเหมาะสม รวมถึงพัฒนาเครื่องมือ และเทคนิคการวัดผลให้สอดคล้องตามรายกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การทดสอบ การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน อีกทั้งควรประเมินศักยภาพผู้เรียนด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เพื่อสะท้อนถึงความสามารถทางสติปัญญา การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนริสรา เรียนรู้ และพฤฑฒิพล พฤฑฒิกุล (2567) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนในความเป็นปกติใหม่ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ว่า ควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการประชุมวางแผนที่ชัดเจน และสร้างความเข้าใจให้ครูสามารถประเมินผลคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างถูกต้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย มาทำแผนพัฒนา ปรับปรุง และซ่อมเสริมผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือคัดกรองที่ต้นสังกัดจัดทำขึ้นรวมถึงการจัดทำระเบียบ กำหนดผู้รับผิดชอบ พัฒนาเครื่องมือที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่ยืดหยุ่น มีกิจกรรม เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประมวลผลการประเมินอย่างเป็นระบบสะท้อนถึงการใช้ชีวิตในความเป็นปกติใหม่ เช่น การสังเกต การทดสอบ และการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการประเมินด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ และการเขียนของนักเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ และติดตามการพัฒนาเครื่องมือวัดผล พร้อมกำหนดปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำผลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาให้ผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยควรนำแนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารวิชาการด้านให้มีคุณภาพตามมาตรฐานในด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการ

พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา และด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

2. สถานศึกษาควรนำแนวทางทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปดำเนินการพัฒนาการบริหารวิชาการในสถานศึกษา และต่อยอดต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรนำหัวข้อดังกล่าวไปศึกษา เพื่อให้การบริหารวิชาการมีคุณภาพตามมาตรฐาน และขยายขอบเขตไปยังสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อให้ทราบถึงภาพรวม

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแม่ลาน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้ ดังภาพ



เอกสารอ้างอิง

กัลยา วงศ์สวัสดิ์. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนระดับประมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขปรับปรุง 2545 (ฉบับที่ 2).* กระทรวงศึกษาธิการ.

กีรติกานต์ ศิริสุรวัฒน์ และคณะ. (2559). การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูลโดยการประเมินเสริมพลัง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *22*(1), 21–26.

แคทรียาภรณ์ อินทิพย์. (2559). *การศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีนักเรียน ต่างด้าว สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิรวรรณ อังศุชวาลวงศ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง*. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ณัฐฐิติ คำมูล. (2564). *ระบบการศึกษาไทยมีปัญหาตรงไหนบ้าง.* https://www.sanook.com/news/8495810/

ณัฐพงษ์ เกรียงไกรวงษ์ และคณะ. (2565). ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดเลยตามแนวคิดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพเฉพาะบุคคล. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9*(3), 165–169.

นิสสรณ์ กัณฑษา และคณะ. (2567). แนวทางการนิเทศการศึกษาโดยใช้ระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(9), 1031–1047.

นริสรา เรียนรู้ และพฤฑฒิพล พฤฑฒิกุล. (2567). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนในความเป็นปกติใหม่ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6*(2), 227–243.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

บุณยรัตน์นันท์ อารีรอบ. (2557). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการเทียบโอนผลการเรียนการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). *ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียา สงค์ประเสริฐ. (2564). *รูปแบบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.

ปรีติ พรมลารักษ์ และคณะ. (2566). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคุณภาพการศึกษากกดู่-นาแขม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, *3*(8), 1–90.

ปรัตถกรณ์ กองนาคู. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พงค์ศักดิ์ จิตสะอาด และคณะ. (2560). การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 – 2. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(1) ,1906 – 3431.

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

พิชฌาฎา แพงด้วง. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส. (2562). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รัฐพร ธรรมพิริยะกุล. (2566). *การบริหารวิชาการของโรงเรียนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2* [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วิชุดา เหล่าน้ำใส และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.*วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 7(1), 534–545.

ศิริวัฒน์ บุญโตนด, และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). *การแถลงข่าวผลการประเมินPISA 2022.* https://pisathailand.ipst.ac.th/

สมบูรณ์ เทพศรัทธา และคณะ. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(8), 3843–3855.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดาพร หงส์เวียงจันทร์. (2565). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาวดี จันทร์ศิริ และคณะ. (2563). การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5*(2), 61–75.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2566). *ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ Big DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต2.* https://www.mhs2.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมปี 2562.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน้อย. (2565). *สภาพทั่วไป (การศึกษาในตำบล).* https://www.mae-lanoi.go.th/condition.php

อดุลย์ แสนสิบ และสายสุดา เตียเจริญ. (2565). แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา บางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13*(2), 53–75.

อภิญรัตน์ สุนทรพรพันธ์ และคณะ. (2564). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Best, J. W. (1982). *Research in education (4th ed.).* Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.

Likert, R. S. W. (1932). *A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology.* New York University.

*แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

บันเทิง บุตรเทศ[1*] พระครูวิริยปัญญาภิวัฒน์[2] ชูชัย ประดับสุข[3]

[1]นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
[*]Corresponding author e-mail: buttetbantoeng@gmail.com Tel.0852059984

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 300 คน แบบสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/ คน และแบบประเมินเพื่อการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งสิ้น 39 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับ สันทัสสนา สมาทปนา สมุตเตชนา และสัมปหังสนา ตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา; การนิเทศภายใน; หลักพุทธลีลาการสอน 4

* Received: 2025-05-10, Revised: 2025-06-13, Accepted: 2025-06-26

Development Guidelines for School Internal Supervision Based on the Buddha's Desanavidhi 4 of School Administrators under Surin Primary Education Service Area Office 3

Bantoeng Buttet[1*] Phrakhruwiriyaphanyaphiwat [2] Chuchai Pradubsook [3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus
[2]Lecturer of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus
[3]Lecturer of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus
[*]Corresponding author e-mail: buttetbantoeng@gmail.com Tel.0852059984

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the conditions of internal supervision in schools based on School Administrators, 2) study the methods for developing internal supervision in schools based on the Buddha's Desanavidhi 4 of School Administrators, and 3) evaluate the approaches for developing internal supervision in schools based on the Buddha's Desanavidhi 4 of School Administrators. The research design was a mixed-methods approach, combining both quantitative and qualitative research. The instruments used included questionnaires administered to a sample of 300 school administrators and head teachers of the academic administration group, interview form for 9 key informants, and research evaluation form for 11 experts. Data were analyzed using statistical measures i.e. percentages, means, and standard deviations, as well as content analysis. The results of the study were found that: 1) The overall level of internal supervision conditions conducted by school admin administrators were at a high level. 2) The methods for developing internal supervision in schools based on the Buddha's Desanavidhi 4 of School Administrators revealed a total of 39 approaches for enhancing internal supervision in schools, which were in accordance with Santasana, Samadapana, Samuttejana, and Sampahangsana as outlined in the Buddha's Desanavidhi 4. 3) The evaluation of the approaches for developing internal supervision in schools based on the Buddha's Desanavidhi 4 of school Administrators were highly appropriate and feasible in overall.

Keywords: Development Guidelines for School Internal Supervision; Internal Supervision; Buddha's Desanavidhi 4

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ซึ่งต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมด้วยกันในลักษณะเป็น “เกลียวเชือก” แต่จากรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน การนิเทศยังขาดความต่อเนื่อง และขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2562) และกระบวนการนิเทศภายใน ยังมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นผู้สอน เนื่องจากการนิเทศเสมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2545)

จากรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา 2565 พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนคะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 52.50 ส่วนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 47.15 ซึ่งมีผลต่างคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 5.34 และจากรายงานผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของ สทศ. ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 39.73 ส่วนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 37.48 ซึ่งมีผลต่างคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 2.25 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 35.68 ส่วนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 33.03 ซึ่งมีผลต่างคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 2.65 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 33.04 ส่วนระดับสำนักงานเขตคิดเป็นร้อยละ 26.44 ซึ่งมีผลต่างคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 6.60 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2567)

การนิเทศภายในสถานศึกษาจะสำเร็จได้หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร ผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความรู้ในด้านการนิเทศการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา มีแบบแผนขั้นตอนที่ชัดเจน มีแนวทางดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลและให้คำแนะนำ เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการสื่อสารที่ดี เริ่มจากการสร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกัน มีศรัทธาซึ่งกันและกัน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยินดีรับฟังคำติชมจากผู้อื่นอย่างรู้เท่าทัน เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเองให้มีความบกพร่องน้อยลง การได้รับฟังจากผู้เป็นกัลยาณมิตรจะช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง สามารถนำไปคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์งานตามระบบตามขั้นตอน ตามกระบวนการปฏิบัติงาน จวบจนแก้ไขปัญหาอย่างแยบคายและถูกวิธี หลักพุทธ

ลีลาการสอน 4 ประการ ได้แก่ 1) สันทัสสนา คือการอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน เหมือนพาไปดูด้วยตาตนเอง 2) สมาทปนา คือ การโน้มน้าวให้คล้อยตามและยอมรับจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ 3) สมุตเตชนา คือ การปลุกใจให้กล้า มั่นใจ และมีความมุ่งมั่นในการลงมือทำ 4) สัมปหังสนา คือ การสร้างความเบิกบานใจ ทำให้ผู้ฟังรู้สึกดี มีความหวัง และไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยพระพุทธองค์ทรงคอยให้คำแนะนำ ชี้ชวน ชักจูง สร้างแรงจูงใจ ด้วยจิตที่ร่าเริงเบิกบานใจ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551) จากหลักพุทธลีลาการสอน 4 ดังกล่าวจึงเห็นว่าสามารถบูรณาการในการนิเทศภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้สอนต้องใจกว้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และพอใจการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นวิธีการนิเทศที่น่าสนใจและในที่สุดทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสุขในการช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการผสมผสานวิธีการระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566) จำนวน 233 โรงเรียน รวมประชากรจำนวน 466 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้จำนวน

กลุ่มตัวอย่าง 150 โรงเรียน ทำการสุ่มจำนวนสถานศึกษาแยกเป็นรายอำเภอ และสุ่มหาจำนวนสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกเป็นขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 150 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 150 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จำนวน 9 รูป/คน ได้แก่ 1) พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 1 รูป 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน 3) ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 คน 4) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญการประเมินแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จำนวน 11 รูป/คน ได้แก่ 1) พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 1 รูป 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 4) ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 2 คน 4) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบประเมินแนวทางการพัฒนา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามและแบบประเมินแนวทาง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและแบบประเมินผลโดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (1961) และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสัมภาษณ์ได้มาจากการนำผลการศึกษาจากข้อคำถามในแบบสอบถามสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน 2 ลำดับ นำมาเป็นประเด็นคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์วิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 7 ด้าน ด้านละ 2 ข้อ และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด และแบบประเมินแนวทางการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 รูป/คน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) นำเสนอข้อมูลในเชิงสถิติและการพรรณนา

ผลการวิจัย

1.ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ด้านที่	สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	n = 300 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.36	0.53	มาก	6
2	การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	4.34	0.53	มาก	7
3	การวางแผนการนิเทศ	4.40	0.49	มาก	3
4	การปฏิบัติการนิเทศ	4.40	0.41	มาก	4
5	การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.51	0.45	มากที่สุด	1
6	การประเมินผลการนิเทศ	4.39	0.49	มาก	5
7	การรายงานและปรับปรุงแก้ไข	4.41	0.55	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.40	0.38	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับ ได้แก่ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับ ได้แก่ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีการจัดการประชุม มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวทางการนิเทศ มีการใช้กระบวนการ PLC มีการจัดตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเก็บข้อมูล 2) ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ มีการจัดอบรม สัมมนา และให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ มีการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกระบวนการ PLC มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดทำบันทึกความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น มีการจัดทำคู่มือการนิเทศ และมีการใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูล 3) ด้านการวางแผนการนิเทศ มีการกำหนดงบประมาณในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมวางแนวทางการจัดสรร

งบประมาณ มีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้งบประมาณ มีการจัดทำแผนพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และมีการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีการจัดประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อคัดเลือกและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือการนิเทศ มีการสรุปผลการนิเทศโดยจัดทำรายงานผลการนิเทศ มีการใช้เทคนิค AAR (After Action Review) เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็น มีการใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจและประสิทธิภาพของแนวทางที่นำมาใช้ 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการใช้คำชมเชยและเสริมแรงบวก มีการยกย่องในที่ประชุมหรือมอบรางวัล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จข่าวสารของโรงเรียน มีการจัดแสดงผลงานในงานเปิดบ้านวิชาการและกิจกรรมภายนอกต่าง ๆ 6) ด้านการประเมินผลการนิเทศ มีการเลือกใช้หลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือแนวทางของสถานศึกษา มีการจัดอบรมการใช้เครื่องมือการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา และมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค 7) ด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการนิเทศ มีการจัดประชุมเสนอผลการนิเทศต่อบุคลากร มีการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงาน มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษา และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ สันทัสสนา สมาทปนา สมุตเตชนา และสัมปหังสนา ตามหลักพุทธลีลาการสอน 4

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ด้าน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.58	0.27	มากที่สุด	4.34	0.50	มาก
2. ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	4.66	0.26	มากที่สุด	4.66	0.26	มากที่สุด
3. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.60	0.34	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.69	0.32	มากที่สุด	4.60	0.58	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.68	0.26	มากที่สุด	4.50	0.54	มากที่สุด
6. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.76	0.33	มากที่สุด	4.41	0.50	มาก
	4.78	0.27	มากที่สุด	4.58	0.38	มากที่สุด

ด้าน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. ด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข						
ค่าเฉลี่ยรวม	4.68	0.23	มากที่สุด	4.52	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข รองลงมา ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนความเป็นไปได้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ รองลงมาด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่นิเทศในลักษณะที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ปราศจากความกดดัน ไม่เน้นการจับผิด แต่ส่งเสริมการนิเทศด้วยการให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก เช่น การพูดให้กำลังใจ การให้คำชมเชย และการยกย่องเชิดชูคุณงามความดีของครูผู้สอน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานที่เป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัลลิภา สมฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ด้วยเหตุนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจและสนับสนุนบุคลากรในทุกมิติ เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิผลและก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการพัฒนาการนิเทศภายในสามารถจำแนกออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข โดยมีแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 39 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา ผดุงเทศ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าควรมีการประชุมแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขั้นพื้นฐานของโรงเรียนตามกระบวนการ SWOT มีการประชุมวางแผนการนิเทศ มีการจัดทำคู่มือในการใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศ ส่งเสริม สนับสนุนด้าน

งบประมาณในการดำเนินการนิเทศภายใน และติดตามการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามปฏิทินการนิเทศอย่างเคร่งครัด กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ พระปลัดพงศ์พิสิฏฐ์ กิตฺติธโร (แก้วกลั่น) (2558) ได้ศึกษาหลักการและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระเทพวรมุนี (วิบูลย์ กลฺยาโณ) โดยชี้ให้เห็นว่าการสอนของพระพุทธเจ้ามีจุดมุ่งหมาย หลักการ วิธีการ และลีลาการสอนที่ชัดเจน โดยเฉพาะหลักพุทธลีลาการสอน 4 ได้แก่ สันทัสสนา สมาทปนา สมุตเตชนา และสัมปหังสนา ซึ่งมุ่งปลดเปลื้องความเขลา ความประมาท และความเกียจคร้านของผู้ฟัง

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข มีความเหมาะสมมากที่สุด และด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ มีความเป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ หัตถมา (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศกายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง และควรบูรณาการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน 4 ที่ยั่งยืน

2) หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการนิเทศ ติดตาม ให้สถานศึกษารายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุง พัฒนา พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

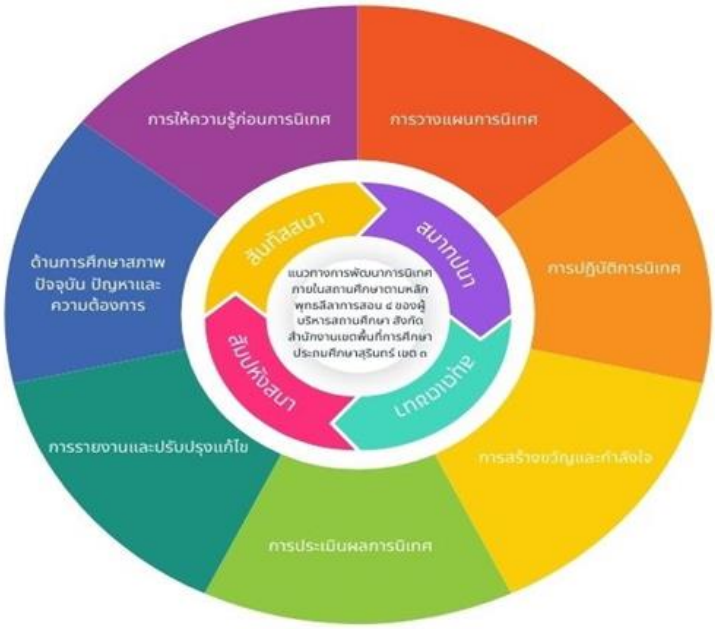
2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศ นำผลการนิเทศไปปรับปรุงแก้ไขกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดหลักธรรมอื่น ๆ ในพระพุทธศาสนา

2) ควรศึกษาปัจจัยของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลให้โรงเรียนสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการประเมินคุณภาพทางการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธลีลาการสอน ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข โดยสอดคล้องกับหลักพุทธลีลาการสอน 4 ได้แก่ 1) สันทัสสนา (ชี้ให้ชัด) ในการนิเทศขั้นนี้ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยผู้บริหารต้องอธิบายบริบท เป้าหมาย และเกณฑ์การนิเทศให้ชัดแจ้ง ผ่านการจัดประชุม วิเคราะห์ SWOT การใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนข้อมูล และการตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเก็บข้อมูล เพื่อให้ครูเห็นภาพรวมและเข้าใจตรงกัน 2) หลักสมาทปนา (ชวนให้ปฏิบัติ) ในขั้นนี้คือ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ มีการจัดอบรม สัมมนา และให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ มีการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกระบวนการ PLC มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดทำบันทึกความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น มีการจัดทำคู่มือการนิเทศ และมีการใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูล 3) สมุตเตชนา (เร้าให้กล้า) ในขั้นนี้

คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีการกำหนดงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำแผนพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และการประยุกต์เทคนิค AAR (After Action Review) มีการใช้แบบประเมินประเมินความพึงพอใจและประสิทธิภาพของแนวทางที่นำมาใช้ ช่วยเร้าความสนใจของครูให้กล้าทดลองใช้เครื่องมือใหม่ ๆ แม้เผชิญอุปสรรคก็ยังมีกำลังใจและมั่นใจในการปฏิบัติ 4) สัมปหังสนา (ปลุกให้ร่าเริง) ในขั้นนี้คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการรายงานและปรับปรุงแก้ไข มีการใช้คำชมเชย มอบรางวัล ประชาสัมพันธ์ผลงาน รวมถึงการจัดอบรมการใช้เครื่องมือประเมินและการนำผลมาวิเคราะห์ ช่วยปลอบชโลมใจครูให้รู้สึกมีคุณค่า เกิดพลังบวก และพร้อมพัฒนาตนเองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พระปลัดพงศ์พิสิฏฐ์ กิตฺติธโร (แก้วกลั่น). (2558). หลักการและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระเทพวรมุนี (วิบูลย์ กลฺยาโณ). *วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 2*(1), 165-172.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

ธิดารัตน์ หัตถมา. (2566). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัลลิภา สมฤทธิ์. (2564). แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6*(3), 175-198.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. *วารสารวิชาการ, 5*(8), 25-31.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.

สุกัญญา ผดุงเทศ. (2565). *แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน.* หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Likert, S. (1961). *New Patterns of Management.* McGraw-Hill.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed). Harper & Row.

*แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

จันทร์ฤดี ภาคตอน[1*] สิน งามประโคน[2] ชูชัย ประดับสุข[3]

[1]นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
[*]Corresponding author e-mail: papear1340janruedee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามหลักภาวนา 4 รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 126 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่จำเป็นมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม 2) วิธีการพัฒนาเน้นการวางแผน การสร้างแรงจูงใจ การให้บริการอย่างโปร่งใส การใช้เทคโนโลยี และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา 3) แนวทางการพัฒนามีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีความเป็นประโยชน์สูงสุดคือการบริการที่ดี

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; ผู้บริหารสถานศึกษา; หลักภาวนา 4; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 2025-05-14, Revised: 2025-06-19, Accepted: 2025-06-26

Guidelines for Developing Core Competencies of School Administrators Based on *Bhavana 4* in Small-Sized Schools Under Surin Primary Educational Service Area Office 3

Janruedee Pharktorn[1*] Sin Ngamprakhon[2] Chuchai Pradubsook[3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus
[2]Lecturer of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus
[3]Lecturer of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus
[*]Corresponding author e-mail: papear1340janruedee@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the core competency needs of school administrators in small schools, 2) explore the methods of developing these competencies based on the *Bhavana 4*, and 3) evaluate the feasibility and usefulness of the development guidelines. The study employed a mixed-methods approach, utilizing questionnaires, interviews, and expert evaluations. The sample consisted of 126 school administrators and teachers, with 7 key informants and 5 experts. Data were analyzed using basic statistics and content analysis. The findings revealed that 1) the most essential competency needed by school administrators was self-development, followed by performance-based management, quality service, and teamwork, respectively. 2) The development methods emphasized strategic planning, motivation, transparent service delivery, technology integration, and effective teamwork, aligning with the *Bhavana 4*: physical discipline (Kāyabhāvanā), moral discipline (Sīlabbhāvanā), mental cultivation (Cittabhāvanā), and wisdom development (Paññābhāvanā). 3) The development guidelines were rated as highly feasible and useful. The most feasible aspect was teamwork, while the most beneficial aspect was quality service.

Keywords: Core Competency; School Administrators; *Bhavana 4*, Small Schools

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีบทบาทในทุกมิติ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งยกระดับศักยภาพประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ความรู้ สมรรถนะ และทักษะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกช่วงวัย เพื่อให้คนไทยในอนาคตมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สุขภาวะ และจิตสาธารณะ สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในศตวรรษที่ 21 และร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในภาครัฐและเอกชน จึงต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และผู้บริหารให้ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิชาชีพครูและการบริหารการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลาง โดยความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันครอบคลุม 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) บทบาทในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ทันสมัย คิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยี และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สื่อสารได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีภาวะผู้นำ 3) หน้าที่ของผู้บริหารยุคใหม่ เช่น การนำทางวิชาการ ส่งเสริมวินัย ประเมินผล และพัฒนาเครือข่าย 4) คุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมในการบริหาร เป็นแบบอย่าง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553) ทั้งนี้การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยพัฒนาตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) กายภาวนา การพัฒนาร่างกาย 2) ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ 3) จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจ และ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551)

โรงเรียนขนาดเล็กกำลังเผชิญปัญหาด้านการบริหารจัดการอย่างรุนแรง โดยเฉพาะในด้านคุณภาพการศึกษาและทรัพยากรที่จำกัด นักเรียนมีคุณภาพไม่เทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ เนื่องจากครูไม่ครบชั้น ขาดสื่อการเรียนการสอน และงบประมาณที่จำกัดจากการจัดสรรตามจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการโยกย้ายครูไปยังโรงเรียนในเมือง การเกษียณล่วงหน้า และการขาดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองจึงเลือกย้ายบุตรหลานไปยังโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กเกิดวิกฤตด้านการบริหารและความเชื่อมั่นจากชุมชนลดลงอย่างต่อเนื่อง (ชัชวาล ทองดีเลิศ, 2555) จากผลการประเมินตนเองของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ายังมีข้อจำกัด เช่น ห้องเรียนไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้นหรือวิชา และขาดการสนับสนุนจากภายนอกอย่างเพียงพอ ด้านกระบวนการ แม้มีแผนพัฒนา แต่ขาดการมีส่วนร่วม การติดตาม และการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนยังไม่ตอบสนองความสามารถของผู้เรียน และระบบดูแลช่วยเหลือยังไม่เข้มแข็ง ด้านผลลัพธ์ นักเรียนมีพัฒนาการดีขึ้นในด้านพื้นฐาน เช่น การอ่านและการเขียน แต่ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติมในด้านทักษะการคิดและเทคโนโลยี โดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กยังต้องการการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งยังต้องมีคุณธรรมในการบริหารด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 74 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 73 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 63 คน และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 63 คน รวมทั้งสิ้น 126 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน และผู้เชี่ยวชาญการประเมินเพื่อการวิจัย 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ และ 3) แบบประเมินเพื่อการวิจัย ค่าดัชนี IOC มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 126 ชุด และแบบประเมินเพื่อการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะ สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

ด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ		
1. ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.90	1.06	ปานกลาง	4.73	0.49	มากที่สุด	0.6310	**2**
2. ด้านการบริการที่ดี	3.01	1.03	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด	0.5914	**3**
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.93	1.08	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด	0.6348	**1**
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.12	1.10	ปานกลาง	4.83	0.45	มากที่สุด	0.5481	**4**
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.99**	**1.01**	**ปานกลาง**	**4.78**	**0.44**	**มากที่สุด**	**0.5987**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 3.12 ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.93 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 2.90 และสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.83 ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.79 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.79 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.73

ลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ดัชนีความต้องการจำ 0.6348 ลำดับ

ที่ 2 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.6310 ลำดับที่ 3 ด้านการบริการที่ดี ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.5914 ลำดับที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.5481

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 มีวิธีการทั้งหมด 22 วิธี ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) มีการศึกษาข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา โดยการอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานที่เป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2) มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษา เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศหรือนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

3) มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน นิเทศติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

4) มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนความดีความชอบ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าหรือสนับสนุนการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตภาวนา ตามหลักภาวนา 4

5) มีการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2.2 ด้านการบริการที่ดี

1) มีการจัดระบบการบริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนอย่างชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ควรมีแผนผังขั้นตอนการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2) มีการพัฒนาทักษะการบริการและจิตสำนึกในการบริการ โดยการให้บริการด้วยความสุภาพ พูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายเหมาะสม มีมารยาท มีเมตตา ดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

3) มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถวางแผนและปรับปรุงการบริการให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

4) มีการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รับฟังความต้องการ เข้าใจปัญหาของนักเรียนหรือความกังวลของผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

5) มีการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเก็บข้อมูล เช่น แบบสอบถามออนไลน์ หรือระบบรับฟังความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

1) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ เช่น การเสวนาทางวิชาการ การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2) มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ นิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนในโรงเรียน ต่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

3) มีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ที่ประสบการณ์และเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

4) มีการใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกัน และการเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

5) มีการฝึกทักษะการพูดและการเขียนให้ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ภาษาให้สอดคล้องกับกาลเทศะ บุคคล และสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

6) มีการศึกษาหลักการใช้ภาษาไทยโดยการศึกษาค้นคว้า เข้ารับการพัฒนาอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาความรู้ผ่านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1) มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความถนัด วางแผนการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

2) มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ให้ความสำคัญของคนในทีม มีความเสมอภาค สนับสนุนการทำงานด้วยจิตอาสาและความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการเสริมแรงทางบวก การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความสามารถของคนในทีมและแสดงความยินดีในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

3) มีการยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันทุกฝ่ายโดยไร้อคติ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

4) มีการกำหนดนโยบายเอกภาพชัดเจน มอบหมายผู้รับผิดชอบงานให้ตรงตามความถนัด ให้ความสำคัญกับทุกความเห็นของคนในทีม ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

5) มีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นต่อทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

6) มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการให้เกียรติกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้กำลังใจกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็น มีการเสริมแรงและสร้างขวัญกำลัง สนับสนุนงบประมาณ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4

3. ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4

ด้าน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.64	0.43	**มากที่สุด**	4.72	0.41	**มากที่สุด**
2. ด้านการบริการที่ดี	4.56	0.38	**มากที่สุด**	4.88	0.18	**มากที่สุด**
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	0.45	**มาก**	4.73	0.35	**มากที่สุด**
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.67	0.33	**มากที่สุด**	4.77	0.28	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.58**	**0.35**	**มากที่สุด**	**4.78**	**0.22**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมา ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.64 และด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.56 ตามลำดับ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.78 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.88 รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.77 และด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.73 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยด้านความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม สะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารต้องปรับตัวเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย มดแสง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

ผลการวิจัยวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 พบว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา โดยการอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานที่เป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์หรือมีความ

เชี่ยวชาญ จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษา เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศหรือนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้งยังการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารควรจัดระบบการบริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมแผนผังแสดงกระบวนการให้บริการ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสะดวก และความรวดเร็วในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทางการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วนถูกต้องชัดเจนโดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ เช่น การเสวนาทางวิชาการ การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ นิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนในโรงเรียน ต่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ที่ประสบการณ์และเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำPLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา และทำPLC ร่วมกับบุคลากรในองค์กรอื่น ควรจัดประชุมประจำเดือน และจัดประชุมตามโอกาสต่าง ๆ ควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับใช้กับสถานศึกษา และสร้างความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานอื่น และควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบPLC 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความถนัด วางแผนการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุรฮายาตี ดาตูมะดา (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ตามที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้คุณค่าเพื่อนร่วมงานและยอมรับในเสียงส่วนใหญ่

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 พบว่า ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม สรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร 5 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ และขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา โดยประเมินความเหมาะสมของและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นสมรรถนะที่มีความจำเป็น ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 จากผลการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด

2.2 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ สำหรับครูผู้สอนให้สามารถแลกเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

2.3 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะของของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4

3.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ ในพระพุทธศาสนา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า 1) ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการศึกษาข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษา กำหนดเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน 2) ด้านการบริการที่ดี ควรจัดระบบการบริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนอย่างชัดเจน พัฒนาทักษะการบริการและจิตสำนึกในการบริการ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง สร้างความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ วิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ จัดกิจกรรมทางวิชาการ นิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ ใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาหลักการใช้ภาษาไทย ฝึกทักษะการพูดและการเขียนให้ถูกต้อง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดนโยบายเอกภาพชัดเจน จัดอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และปลูกฝังค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการให้เกียรติกัน ซึ่งสอดคล้องกับ หลักภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ สมาธิ และสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of MCU Ubon Review*. 6(3), 874-875.

ชัชวาล ทองดีเลิศ. (2555). โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาและทางออก. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, *2*(1), 1-3.

นุรฮายาตี ดาตูมะดา. (2567). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (*พิมพ์ครั้งที่ 11). เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, *10*(1), 521.

พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัชนี แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3. (2566). *รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สายงานบริหาร*. สำนักงาน ก.ค.ศ..

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).* (2561). สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน จังหวัดสกลนคร*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

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

*แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

พลวัฒน์ สุวรรณรินทร์[1*] นลธวัช ยุทธวงศ์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
*Corresponding author e-mail: bsnlpbanchong@gmail.com Tel. 0958966596

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่า IOC รายข้ออยู่ห่วง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยสรุปทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา สร้างความเข้าใจกระบวนการกำหนดมาตรฐานอย่างถูกต้องทุกขั้นตอน และกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดำเนินงานตามวงจร PDCA ตรวจสอบความสอดคล้องของแผนงาน จัดประชุมชี้แจงแผนโครงการและขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การดำเนินการตามแผน มีการติดตามผลด้วยวงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรายงานผล จัดสรรทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ และพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ใช้เครื่องมือประเมินที่เหมาะสม หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคโนโลยีช่วยประเมิน มีแผนและคู่มือประเมินชัดเจน ดำเนินการประเมินผ่านกระบวนการ PLC 5) การติดตามผลเพื่อพัฒนา วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงแผน รวบรวมข้อมูลผ่านการสะท้อนคิด จัดทำสารสนเทศสนับสนุนการวางแผนพัฒนา และติดตามผลอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง 6) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ SAR ส่งผ่านระบบ E-SAR ของ สพฐ. จัดเวทีแลกเปลี่ยนผลการประเมิน สรุปรายงานให้กระชับ ครบถ้วน ตรงประเด็น ใช้ Infographic และเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการ PLC 7) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผลประเมินร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้กระบวนการ PLC และ SWOT Analysis และทบทวนระบบประกันคุณภาพตามวงจร PDCA

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; การบริหารงาน; ประกันคุณภาพภายใน

* Received: 2025-05-22, Revised: 2025-06-17, Accepted: 2025-06-26

The Guideline for Developing Internal Quality Assurance in Thoen 2 School Group under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2

Ponlawat Suwannarin[1*] Nontawat Yuttawong[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Northern College
[2]Lecturer of Faculty of Education, Northern College
[*]Corresponding author e-mail: bsnlpbanchong@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to (1) study the current state of internal quality assurance management in schools, and (2) explore guidelines for developing internal quality assurance management in the Thoen 2 School Network under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2. The population and data sources consisted of school administrators, teachers, and educational personnel from 6 schools in the Thoen 2 School Network during the 2024 academic year, totaling 70 participants, as well as 9 key informants who were experts in the field. The research instruments included a questionnaire, with item-level IOC values ranging from 0.60 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.971, and a structured interview. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that: (1) the overall state of internal quality assurance management, both overall and in each aspect, was at a high level; and (2) the guidelines for development covered seven aspects: (1) setting educational standards through clear and comprehensible processes and practices; (2) educational management planning based on the PDCA cycle, plan alignment verification, and obtaining approval from the school board; (3) implementation of the plan with regular monitoring using PDCA, the use of information technology for reporting, appropriate resource allocation, and personnel development; (4) evaluation and quality inspection through suitable and diverse assessment tools, supported by technology, with clear evaluation plans and manuals, and implementation via the PLC process; (5) follow-up and development through analysis of evaluation results, reflective data collection, information system development, and monitoring at least twice per semester; (6) preparation of the Self-Assessment Report (SAR) through appointed working groups, submission via the E-SAR system, sharing of evaluation results, concise reporting, use of infographics, online dissemination, and continuous development through the PLC process; and (7) continuous school quality development through joint evaluation analysis with relevant agencies, application of the PLC process and SWOT analysis, and regular review of the quality assurance system following the PDCA cycle.

Keywords: Guideline for Developing; Administration; Internal Quality Assurance

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความหมายและหลักการในมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีอิสระมากขึ้นนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบ คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Internal Quality Assurance: IQA) เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผลการประเมินคุณภาพภายในยังเป็นหลักฐานรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (External Quality Assessment: EQA) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งอิงตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ครอบคลุม ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานชาติและขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่านักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย รวมทั้งมาตรฐานกระบวนการการดำเนินงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เชื่อว่าจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินงานจัดการศึกษาสู่เป้าหมาย สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องมีการพัฒนากลไกในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพผู้เรียน โดยบุคคลภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรคุณภาพแบบ PDCA คือ มีกระบวนการวางแผนกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Plan) ดำเนินการตามแผนควบคู่กับการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพ

ระหว่างดำเนินงาน (Do & Check) กระบวนการนำผลการประเมินมาเป็นฐานการตัดสินใจพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นต่อเนื่องตามลำดับ (Act) (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่ามีการศึกษาทั้งสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย ณัชชา ถาวร และกานดา ชะนะภู (2563) ศึกษาการพัฒนารูปแบบประกันคุณภาพภายในในจังหวัดลำปาง พบว่าหลังใช้รูปแบบผลการประเมินคุณภาพภายในดีขึ้นทุกด้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับสูง และเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่วนงานวิจัยของสุดาพร หงษ์เวียงจันทร์ (2565) ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสำนักงานเขตตลิ่งชัน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเสนอแนวทางพัฒนา ได้แก่ ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา จัดอบรมสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ นำผลประเมินภายนอกมาใช้วางแผน นำระบบ PDCA, PLC, 5step มาปรับใช้ ดำเนินการนิเทศ ติดตามโครงการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และรวบรวมข้อมูลคุณภาพไว้ใช้ในการพัฒนางานประกันคุณภาพต่อไป

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนในเขตตำบลเถินบุรีและตำบลแม่วะ อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ที่กำกับดูแล และผู้บริหาร พิลาวรรณ หอระดี (2567) และปิยรัตน์ มังคลัษเฐียร (2567) ให้ข้อมูลว่า การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังต้องพัฒนาให้เป็นระบบมากขึ้น ให้มีความรวดเร็วและความถูกต้องในการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR: Self – Assessment Report) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจและไม่ค่อยมีประสบการณ์ในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ผ่านมาส่วนมากอยู่ในระดับดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าควรพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถรองรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ตามนโยบายดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาตามกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2567-2571)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 6) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และ7) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยนำกระบวนการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาบูรณาการใน

การศึกษาสภาพและศึกษาแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ซึ่งมีค่า IOC รายข้ออยู่หว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหรือบทบาท วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2.1 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน คือ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นตามขอบเขตด้านเนื้อหา 7 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รายด้าน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นตามขอบเขตด้านเนื้อหา 7 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์มาจากตอนที่ 2 ของแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปอุปนัย นำเสนอแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.57	มาก
2	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด
3	ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.53	0.52	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.49	0.55	มาก
5	ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.40	0.56	มาก
6	ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR)	4.55	0.50	มากที่สุด
7	ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.66	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.49**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.49, σ =0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด (μ = 4.58, σ =0.50)

รองลงมาคือ ด้านที่ 6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.55, σ =0.50) ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.53, σ =0.52) ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (μ = 4.49, σ =0.55) ด้านที่ 7 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (μ = 4.46, σ =0.66) ด้านที่ 5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (μ = 4.40, σ =0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (μ = 4.39, σ =0.57) ตามลำดับ

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยสรุปแนวทางพัฒนาทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการกำหนดมาตรฐาน เพื่อจะได้มีความเข้าใจในกระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอน สถานศึกษาควรกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษามีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ใช้ Matrix Mapping ในการตรวจสอบความสอดคล้อง ความเชื่อมโยงและตอบสนองของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี และต้องมีการตรวจสอบการความครบถ้านของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการประชุมชี้แจงแผนงานโครงการที่จะขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ 3) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินการด้วยวงจรคุณภาพ PDCA อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดทำรายงานของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดทรัพยากรในแผนงานโครงการ กำหนดบุคลากร งบประมาณ และความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีความเหมาะสม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร พัฒนาบุคลกรให้มีคุณภาพ 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือและวิธีประเมินอย่างเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน มีระบบการประเมิน เช่น IPO (Input, Process, Output) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมิน แผนงาน ปฏิทินการประเมินและจัดทำคู่มือการประเมินให้ชัดเจน และสามารถใช้ระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ขับเคลื่อนการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษามีการนำผลการตรวจสอบและประเมินผลโครงการมาทำการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการแก้ไขปัญหาต่อไป ทั้งนี้ต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลผ่านการสะท้อนคิดอย่างมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดทำเป็นสาระสนเทศเพื่อใช้ในกำหนดมาตรการ วิธีการ/แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความสอดคล้องกัน และมีการนิเทศติดตามอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้งและเป็นไปเพื่อการพัฒนา (For Assessment) ไม่ใช่เป็นไปเพื่อตัดสินผล (Evaluation) 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการจัดทำรูปเล่มรายงานประจำปี จัดส่งรายงานให้ต้นสังกัดทราบผ่านระบบ E-SAR ของ สพฐ. มีเวทีแลกเปลี่ยนผลการประเมินตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในองค์กรและต่างองค์กรเพื่อจะได้เห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ทั้งนี้การจัดทำรายงานประจำปีควรมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย กระชับ ครบถ้วนตามมาตรฐานและตัวชี้วัด มีการสื่อสารที่ตรงประเด็น นอกจากรูปเล่มแล้วควรทำเป็น Infographic และเผยแพร่ผ่านแอพพลิเคชั่นออนไลน์ (Online Application) ต่างๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศพร้อมใช้งานในรูปแบบทุกที่ทุกเวลลา (Anywhere Anytime) ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลการดำเนินงานของทุกฝ่ายมาทำการทบทวนการดำเนินงาน (After Action Review: AAR) หลังจากดำเนินงานเพื่อจะได้มองเห็นด้านที่เป็นจุดเด่นที่ควรทำต่อไป และจุดที่ควรพัฒนาในการดำเนินงานครั้งต่อไปซึ่งสามารถทำให้แผนการพัฒนาตรงประเด็น สามารถใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและมีระบบติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการดำเนินการจะทำให้ได้สาระสนเทศใหม่ในการพัฒนานวัตกรรมและวิธีปฏิบัติที่ดีต่อไป และ 7) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) จากข้อมูลสภาพจริงที่เป็นอยู่ ระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน และมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ มีการทบทวนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามวงจรคุณภาพ PDCA

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นผู้นำในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการจัดระบบการจัดการศึกษาที่มีกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน มีแผนงาน มีเป้าหมาย มีการกำกับติดตาม และมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้วยวงจรคุณภาพแบบ PDCA และตามแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 สอดคล้องกับแนวคิดของชุติมา ทาสุรินทร์ (2564) ที่กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการศึกษาที่มีระบบหรือมีกระบวนการในการติดตาม กำกับตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของคุณภาพการศึกษาตามที่สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานจากองค์กรภายนอกกำหนดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจหรือเป็นหลักประกันให้กับผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสถานประกอบการ ว่าสามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะต่างๆ

ครบถ้วนตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นหลักประกันได้ว่าผู้ที่สำเร็จศึกษาจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาเชิงระบบของเดมิ่ง (Plan Do Check Act) ซึ่งเป็นแนวคิดและหลักการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดี เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (สุดาพร หงษ์เวียงจันทร์, 2565) สอดคล้องกับ Green (2005) ที่ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะดังกล่าว ทุกฝ่ายมีความเห็นร่วมกันได้ ไม่ว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวกการกำหนดการคาดหวังที่สูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครองมีความเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูต้องมีภาวะผู้นำ มีผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมกับการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนหนักแน่น มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ที่เต็มความสามารถ เนื่องจากครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนนั้นจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญได้อย่างจริงจังหรือไม่ (อ้างถึงใน มยุรี วรวรรณ, 2563) สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 และสอดคล้องกับงานวิจัยของของพุทธิภา รงค์ประเสริฐกุล (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดบางหลวง ผลการศึกษาพบว่าการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดบางหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประเมินตนเอง การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการกำหนดมาตรฐาน เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอน สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน เป็นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการกำหมดเป้าหมายในการจัดการศึกษา รวมถึงทำให้เข้าใจขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานอย่างชัดเจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ที่กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการจัดประชุมวางแผนแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดมาตรฐานการศึกษาโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของพุทธิภา รงค์ประเสริฐกุล (2566) ที่กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ควรจัดทำคู่มือการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เสนอร่างให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบ

2.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษามีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ใช้ Matrix Mapping ในการตรวจสอบความสอดคล้อง ความเชื่อมโยงและตอบสนองของแผนพัฒนาการ

จัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี และต้องมีการตรวจสอบการความครบถ้วนของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการประชุมชี้แจงแผนงานโครงการที่จะขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีการดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA ทำให้กระบวนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ได้แผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทำให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ์ อ่วมทอง (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยรวมกันวิเคราะห์ SWOT นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบบริหาร กำกับ ติดตามการดำเนินการเป็นระยะ ประเมินผลการดำเนินการ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของพุทธิภา รงค์ประเสริฐกุล (2566) ที่กล่าวว่า การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดการอบรมและรวบรวมสารสนเทศ เพื่อกำหนดทิศทางและจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

2.3 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษามีการดำเนินการด้วยวงจรคุณภาพ PDCA อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดทำรายงานของสถานศึกษา มีการกำหนดทรัพยากรในแผนงานโครงการ กำหนดบุคลากร งบประมาณ และความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีความเหมาะสม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลกร พัฒนาบุคลกรให้มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีกระบวนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ มีการกำหนดแผนงาน เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติ วิธีการกำกับติดตามอย่างชัดเจน นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหลังจากการดำเนินการ และการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินการทำให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติ และมีผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ที่กล่าวว่า ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของจุรีรัตน์ พิลึก (2567) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดประชุมคณะครูและบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เป็นผู้ในการทำกิจกรรมหน้าที่ job description เปรียบเสมือนหางเสือเรือที่จะนำพาเรือไปถูกทิศไม่หลงทาง จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและดำเนินงานตามปฏิทิน กำหนดบุคลากรที่ผู้รับผิดชอบโครงการเก็บรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ที่ค้นหาง่าย รวดเร็ว เช่น อัพโหลดงานใน google drive พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผน และนำผลการประเมินโครงการไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือและวิธีประเมินอย่างเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน มีระบบการประเมิน เช่น IPO (Input, Process, Output) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมิน แผนงาน ปฏิทินการประเมินและจัดทำคู่มือการประเมินให้ชัดเจน และสามารถใช้ระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ขับเคลื่อนการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน

สถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีแนวทางการประเมินโดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบต่างๆ สามารถช่วยให้การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างความเชื่อมั่น และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาต่อได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุดาพร หงษ์เวียงจันทร์ (2565) ที่กล่าวว่า ควรนำระบบต่างๆเข้ามาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอน เช่น PDCA, PLC, 5step เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของจุรีรัตน์ พิลึก (2567) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาจัดทำคำสั่ง กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประเมินตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่สำคัญของหลักสูตร ผู้บริหารมอบนโยบาย และแนวทางการประเมิน จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ด้วยกระบวนการ PDCA โดยร่วมกันดำเนินการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ปีละ 1 ครั้ง

2.5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษามีการนำผลการตรวจสอบและประเมินผลโครงการมาทำการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการแก้ไขปัญหาต่อไป ทั้งนี้ต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลผ่านการสะท้อนคิดอย่างมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดทำเป็นสาระสนเทศเพื่อใช้ในกำหนดมาตรการ วิธีการ/แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความสอดคล้องกัน และมีการนิเทศติดตามอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้งและเป็นไปเพื่อการพัฒนา (For Assessment) ไม่ใช่เป็นไปเพื่อตัดสินผล (Evaluation) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการร่วมวิเคราะห์ผลการประเมินการจัดการศึกษา ร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาโดยผู้ติดตามและผู้ปฏิบัติ จึงจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ที่กล่าวว่า ควรจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ควรมีการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งนำขั้นตอนการทางานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการประเมินคุณภาพภายในและสอดคล้องกับแนวคิดของสุดาพร หงษ์เวียงจันทร์ (2565) ที่กล่าวว่า ควรแต่งตั้งฝ่ายบริหารเพื่อดำเนินการนิเทศและติดตามโครงการ กิจกรรมต่างๆตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี หากพบอุปสรรคปัญหาจะได้แก้ไขได้ทันท่วงที รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินงานจากทุกฝ่าย เน้นการทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม

2.6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรูปเล่มรายงานประจำปี จัดส่งรายงานให้ต้นสังกัดทราบผ่านระบบ E-SAR-ของ สพฐ. มีเวทีแลกเปลี่ยนผลการประเมินตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในองค์กรและต่างองค์กรเพื่อจะได้เห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ทั้งนี้การจัดทำรายงานประจำปีมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย กระชับ ครบถ้วนตามมาตรฐานและตัวชี้วัด มีการสื่อสารที่ตรงประเด็น นอกจากรูปเล่มแล้วควรทำเป็น Infographic และเผยแพร่ผ่านแอพพลิเคชั่นออนไลน์ (Online Application) ต่างๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศพร้อมใช้งานในรูปแบบทุกที่ทุกเวลา (Anywhere

Anytime) มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลการดำเนินงานของทุกฝ่ายมาทำการทบทวนการดำเนินงาน (After Action Review: AAR) หลังจากดำเนินงานเพื่อจะได้มองเห็นด้านที่เป็นจุดเด่นที่ควรทำต่อไป และจุดที่ควรพัฒนาในการดำเนินงานครั้งต่อไปซึ่งสามารถทำให้แผนการพัฒนาตรงประเด็น ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และมีระบบติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการดำเนินการจะทำให้ได้สาระสนเทศใหม่ในการพัฒนานวัตกรรม และวิธีปฏิบัติที่ดีต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีการรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ที่กระชับเข้าใจง่ายช่วยให้การศึกษาผลการประเมินมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น และทำให้สามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ได้ทั่วถึงมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมิน และกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ที่กล่าวว่า จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ควรแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมรับรู้และนำข้อมูลที่รวบรวมในการประเมินตามตัวบ่งชี้ของมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของจุรีรัตน์ พิลึก (2567) ที่กล่าวว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองและร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการอบรมรูปแบบการจัดทำรายงาน ที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเอง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งมีการรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนส่งรายงานการประเมินคุณภาพภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาเผยแพร่รายงานประเมินคุณภาพภายในต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.7 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) จากข้อมูลสภาพจริงที่เป็นอยู่ ระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และมีการทบทวนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามวงจรคุณภาพ PDCA ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายมีการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ใช้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บริบทสถานศึกษา ความเสี่ยง ปัจจัยสนับสนุน และข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis และวงจรคุณภาพ PDCA ทำให้เกิดวงจรการพัฒนาหลายๆรอบ เป็นพลวัต และส่งผลต่อการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของมยุรี วรวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาต้องวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค ของโรงเรียนโดยใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดของสถานศึกษาและ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งการพัฒนาในแต่ละด้านต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข โดยใช้วงจรคุณภาพ

PDCA เข้ามาเป็นตัวกำหนดกรอบการดำเนินงานทุกระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ที่กล่าวว่า จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จนเป็นวัฒนธรรมในการทางานปกติสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นแนวทางมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนะแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวทางไปส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปฏิบัติภาระงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

2.1 สถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยศึกษาของสภาพ และแนวทางการพัฒนาไปกำหนดเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาสามารถนำแนวทางการแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไปปรับใช้กับปัญหาการดำเนินงานที่พบในสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยศึกษาผลการวิจัยและแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ แนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ

3.2 คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารต่อการพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และในโลกยุคใหม่ที่เปราะบาง เต็มไปด้วยความวิตกกังวล ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อนเข้าใจยาก (BANI World)

องค์ความรู้ใหม่

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้การปฏิบัติจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เข้าใจวงจรคุณภาพ PDCA ที่ต้องดำเนินการทุกกิจกรรมเป็นวงจรย่อยหลายๆวงจรซ้อนกัน และปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 ทั้ง 7 ขั้นตอน โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงระบบ เช่น กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ระบบประเมินผล IPO (Input, Process, Output) ระบบบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) เป็นต้น เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นไปเพื่อการพัฒนา (For Assessment) ไม่ใช่เป็นไปเพื่อตัดสินผล (Evaluation) มีการรายงานผลที่กระชับเข้าใจง่าย เผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่างๆ ใช้กระบวนการ SWOT Analysis และวงจรคุณภาพ PDCA ทำให้เกิดวงจรการพัฒนาหลายๆรอบ เป็นพลวัต และต้องมีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (BANI World)

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562).* https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/ 1.

_____. (2567*). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2021/03/1

จุรีรัตน์ พิลึก. (2567). *แนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 176-188.

ชุติมา ทาสุรินทร์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดา เนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัชชา ถาวร และกานดา ชะนะภู. (2563). *การพัฒนารูปแบบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง.* https://lpgpeo.go.th/?p=5782

ทิพวรรณ์ อ่วมทอง. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนพล วงศ์ฉลาด. (2564). *การพัฒนาแนวทางการดาเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

ปิยรัตน์ มังคลัษเฐียร. (2567). *ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา* (สัมภาษณ์). ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วะวิทยา. 1 ตุลาคม 2567.

พิลาวรรณ หอระดี.(2567). *ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา* (สัมภาษณ์). ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. 3 ตุลาคม 2567.

พุทธิภา รงค์ประเสริฐกุล. (2566). *แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัด บางหลวง.* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มยุรี วรวรรณ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาหะมะบาคอรี มาซอ. (2564). *การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.* ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.* ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

_____. (2563). *การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.* ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรดดิ้ง.

สุดาพร หงษ์เวียงจันทร์. (2565). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชันสังกัดกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Deeadra Albert-Green. (2005). *Teachers, Parents and Students Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open-Enrollment Charter School.* A Dissertation of Doctor of Philosophy for the Degree texas A&M University.

*ประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา: การวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา

เดโช นิธิกิตตน์ขจร[1*] วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา[2] อดิศร จันทรสุข[3]

[1]หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
[2]อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
[3]อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Corresponding author e-mail: decho.ni@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เรียนรู้ที่มีประสบการณ์เรียนรู้ตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 คน ซึ่งผ่านการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและแบบก้อนหิมะ เครื่องมือหลัก คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของ Van Manen (2014) ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงภายในไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเป็นเส้นตรง แต่ดำเนินไปอย่างมีพลวัตผ่านกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงเป็นองค์รวม โดยสามารถแบ่งออกเป็นหกขั้นตอน ได้แก่ (1) การเกิดความทุกข์และเจตจำนงภายใน (2) การฟังเสียงจากภายใน (3) การเข้าใจตนเอง (4) การยอมรับและคืนดีกับตนเอง (5) การคืนอำนาจภายใน และ (6) การเกิดความหมายใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่าสภาวะภายในระหว่างการเปลี่ยนผ่าน เช่น ความไม่รู้และความเปราะบาง การหยุดนิ่งและไม่กระทำ และ การเว้นว่างและการเปิดพื้นที่ใหม่ภายใน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการก่อเกิดความหมายใหม่ ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้ชี้ทาง เพื่อนหรือสังฆะ พื้นที่ปลอดภัย และเครื่องมือในการเรียนรู้ ก็ทำหน้าที่เอื้อและประคับประคองกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในได้อย่างมีนัยยะ

คำสำคัญ: จิตตปัญญาศึกษา; การเปลี่ยนแปลงภายใน; ปรากฏการณ์วิทยา

* Received: 2025-05-25, Revised: 2025-06-16, Accepted: 2025-06-26

The Experience of Personal Transformation Through Contemplative Education Practices: A Phenomenological Research

Decho Nithikittkajon[1*] Wirathep Pathumcharoenwattana[2] Adisorn Juntrasook[3]

[1]Doctoral of Philosophy Program in Non-Formal Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chulalongkorn University
[3]Lecturer of Faculty of Learning Sciences and Education, Thammasat University
[*] Corresponding author e-mail: decho.ni@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to explore the experiences of inner transformation among individuals engaged in learning through contemplative education. A phenomenological research design was employed, utilizing in-depth interviews with 12 participants who had sustained engagement in contemplative learning. Participants were selected through purposive and snowball sampling. Data were analyzed using Van Manen's (2014) hermeneutic phenomenological approach. Findings revealed that inner transformation is not a linear process but unfolds dynamically as an interconnected, holistic experience. The process can be delineated into six stages: (1) suffering and inner calling, (2) listening inwardly, (3) self-understanding, (4) self-acceptance and reconciliation, (5) reclaiming inner authority, and (6) the emergence of new meaning. The study also found that liminal states—including not-knowing and vulnerability, stillness and non-action, and spaciousness and the creation of inner space— as essential in facilitating the emergence of new meaning. Meanwhile, external factors, such as mentors, peers (or sangha), safe spaces, and contemplative tools, were found to play a significant role in supporting and sustaining the process of inner transformation.

Keywords: Contemplative Education; Inner Transformation; Phenomenology

บทนำ

ในยุคที่โลกเผชิญกับวิกฤตซ้อนวิกฤต ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำ ความรุนแรง และความเปราะบางทางจิตใจของมนุษย์ แนวทางการพัฒนามนุษย์ที่เน้นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพภายนอกอาจไม่เพียงพอต่อการรับมือกับความซับซ้อนดังกล่าว นักคิดหลายคนเสนอว่า การจะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนควรเริ่มต้นจากการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในจิตใจของมนุษย์ (ประเวศ วะสี, 2550; ออตโต ชาร์เมอร์, 2563) ดังนั้นแนวคิด "จิตตปัญญาศึกษา" (Contemplative Education) จึงกลายเป็นแนวทางการศึกษาหนึ่งที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากเป็นแนวคิดทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านในของผู้เรียน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีรากฐานจากองค์ความรู้ทางตะวันออก โดยเฉพาะแนวคิดทางพุทธศาสนา และยังได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ที่

มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนกรอบความคิดอย่างถาวร ผ่านการสะท้อนตน การทบทวนประสบการณ์ และการสร้างความหมายใหม่ (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552)

เป้าหมายสำคัญของแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานภายในระดับบุคคล ทั้งความรู้สึกนึกคิด มุมมองเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ โดยการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในองค์กรและสังคม ผ่านชุดการเรียนรู้ที่ออกแบบบนแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาและการปฏิบัติแนวจิตตปัญญา (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552) ซึ่งแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นประกอบด้วยแบบจำลอง ”จิตตปัญญาพฤกษา” (ชลลดา ทองทวี และคณะ, 2551) ที่นำเสนอจิตตปัญญาศึกษาผ่านองค์ประกอบของต้นไม้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ “หลักจิตตปัญญา 7” หรือ “7C’s” (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552) ที่ว่าด้วยหลักการพื้นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงกลยุทธ์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และแนวทางการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนามนุษย์อย่างแพร่หลาย รวมไปถึงการพัฒนาทักษะต่างๆในสังคมเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติในตัวบุคคล ทักษะชีวิต ความมั่นคงภายใน ภาวะผู้นำ และอื่นๆ นอกจากนี้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษายังถูกประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โปรแกรม รายวิชา แนวทางการเรียนการสอน รวมไปถึงกิจกรรมต่างๆในสถาบันการศึกษาอีกหลายแห่งเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพด้านในและทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานที่ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ก็ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาถึง “ประสบการณ์การเปลี่ยนแปลง” ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในระดับปัจเจก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงจะมีประโยชน์อย่างมากต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่จะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลได้มากยิ่งขึ้น (Taylor, 1994)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบอีกว่าที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงในระยะยาว โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ที่นำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาไปประยุกต์ใช้มักจะมีระยะเวลาในการศึกษาเพียงแค่ช่วงระยะเวลาสั้นๆและเป็นรูปแบบของการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาผลลัพธ์หลังจบกระบวนการเรียนรู้ แต่ทว่าการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษานั้นมุ่งเน้นไปยังกระบวนการของการเติบโต (Grace, 2011) ส่วนผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นที่จะต้องใช้ระยะเวลาในการบ่มเพาะที่ยาวนานแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552) ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงภายในอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาประสบการณ์ของบุคคลที่ผ่านการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เพื่อเข้าใจลักษณะ รูปแบบ และบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผ่านการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Approach) โดยระเบียบวิธีวิจัยนี้ไม่ได้เน้นการพิสูจน์ว่าบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงจริงหรือไม่ แต่เป็นการทำความเข้าใจโลกประสบการณ์ของบุคคล (Lived Experience) ซึ่งประกอบไปด้วยโลกภายในและโลกภายนอกที่บุคคลมองเห็น เข้าใจ และให้ความหมาย

(Creswell, 2013; ชาย โพธิสิตา, 2552) ซึ่งเหมาะสมในการค้นหาความหมายของประสบการณ์จากมุมมองของผู้มีประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาโดยตรง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลตามที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ มีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และ การเลือกแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) จำนวน 12 คนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยไม่จำกัดอายุหรือเพศ แต่ต้องมีคุณสมบัติ 4 ข้อ คือ 1) เคยผ่านการเรียนรู้หรือกระบวนการอบรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา 2) มีการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามแนวคิดดังกล่าวอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี 3) ไม่เป็นนักบวชหรือพระภิกษุ และ 4) สามารถบอกเล่าประสบการณ์ได้อย่างชัดเจนและยินดีเข้าร่วมการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ - ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยศึกษาข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Study) ของบุคคล โดยมีแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้เวลาประมาณ 60-90 นาทีเป็นเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วน โดยมีการบันทึกเสียง รวมไปถึงการใช้โปรแกรมสื่อสารทางไกลเข้ามาช่วยในการสัมภาษณ์

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก – ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยอยู่บนฐานการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และได้รับการตรวจสอบจากที่ปรึกษา พร้อมกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 ท่าน ด้วยการนำค่าความคิดเห็นมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของชุดคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แล้วจึงนำไปทดลองใช้สัมภาษณ์กับบุคคลที่มีความใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้

2.3 เอกสาร รูปภาพ และวีดีโอ – กรณีที่ผู้ให้ข้อมูลมีแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ เช่น บันทึกประจำวัน อัตชีวประวัติ ผลงานเขียนของผู้ให้ข้อมูล รูปภาพ และวีดีโอ ทางผู้วิจัยจะขออนุญาตในการรวบรวมเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ต่อไป

2.4 สมุดบันทึกภาคสนาม - ผู้วิจัยทำการเขียนบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานวิจัย เช่น ข้อสังเกตจากตัวผู้วิจัย ความคิดและทัศนคติของผู้วิจัย ข้อสงสัยหรือคำถามที่ต้องการสอบถามเพิ่มเติม โดยสมุดบันทึกนี้จะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูลตลอดการงานวิจัย

3. วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์ในการแจ้งข้อมูลของงานวิจัย และขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ให้ข้อมูลทุกคน แล้วจึงนัดวันและเวลาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบบรายบุคคล พร้อมบันทึกเสียงและจัดทำบันทึกภาคสนาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้แนวทางของ Van Manen (2014) ซึ่งมี 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจภาพรวมของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การค้นหาและสกัดประเด็นจากข้อมูล ด้วย 3 วิธีการ คือ อ่านย่อหน้าเพื่อสกัดวลีที่สะท้อนความหมายหลักของย่อหน้านั้น (Wholistic Reading Approach) ระบุประโยคสำคัญที่สะท้อนแก่นของประสบการณ์ (Selective Reading Approach) และ อ่านทีละบรรทัดเพื่อค้นหาข้อความที่สามารถอธิบายประสบการณ์ได้โดยตรง (Detailed Reading Approach)

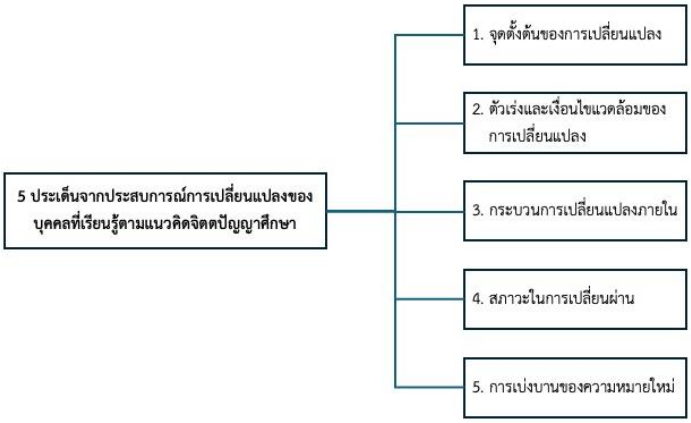
ขั้นตอนที่ 3 การร้อยเรียงและสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ โดยจัดกลุ่มคำ วลี หรือประโยคที่ได้จากการอ่านในแต่ละแนวทางให้อยู่ในหมวดหมู่ของประเด็นสำคัญ (Essential Themes)

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์เชิงอัตถิภาวนิยม (Existential Thematic Reflection) โดยใช้กรอบการรับรู้และความสัมพันธ์ 5 มิติของอัตถิภาวนิยมในการตีความ ได้แก่ ผู้อื่น (Relationality) ตนเอง (Corporeality) พื้นที่หรือโลก (Spatiality) เวลา (Temporality) สิ่งของหรือวัตถุ (Materiality)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล 12 คน ผู้วิจัยค้นพบประเด็นร่วมโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ประเด็นที่ค้นพบจากประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

1. จุดตั้งต้นของการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการเปลี่ยนแปลงของผู้ให้ข้อมูลล้วนมีจุดเริ่มต้นที่แตกต่างกันไปตามบริบทชีวิตของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว การศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นถึงจุดร่วมสำคัญที่เป็นจุดตั้งต้นของการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความทุกข์ซึ่งทำหน้าที่เสมือนเสียงเรียกภายใน และเจตจำนงอันเกิดขึ้นจากภายใน

ประสบการณ์ของการเกิด **“ความทุกข์”** ปรากฏเด่นชัดในข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์หลายราย โดยไม่ใช่เพียงความรู้สึกเจ็บปวดในระยะสั้น แต่เป็นภาวะที่เขย่ารากฐานชีวิต เช่น ความรู้สึกหมดคุณค่า ความสูญเสีย หรือบางรายอาจจะมาจากการถูกกดทับจากระบบ หรือความรู้สึกไม่สอดคล้องกับกรอบความเชื่อเดิม ซึ่งความรู้สึกทุกข์เช่นนี้เป็นเหมือนเสียงเรียกจากภายในที่แสวงหาการเปลี่ยนแปลง

“...หลังจากนั้นอีกหลายปีเพื่อนสนิทเสียชีวิตกระทันหันจากอุบัติเหตุ แล้วพี่รู้สึกเซเลย ครั้งนั้นทำให้พี่กลับมาตั้งคำถามกับชีวิตตัวเองอีกครั้งหนึ่งว่า ‘เรากำลังทำอะไรอยู่ สิ่งที่เรากำลังทำอยู่นี้มันใช่จริงๆ ไหม...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

ขณะที่บางคนรู้สึกถึงภาวะไม่พอดีกับกับโครงสร้าง ระบบ และกรอบวิธีคิดที่ใช้ชีวิตอยู่ ความรู้สึกไม่พอดีนี้อาจไม่แสดงออกในรูปของความเจ็บปวด แต่อยู่ในระดับของความอึดอัดที่กินเวลายาวนาน และค่อยๆทำหน้าเป็นแรงผลักภายใน ที่นำพาบุคคลออกจากกรอบเดิม และเปิดพื้นที่ให้กับการตั้งคำถามต่อความจริงที่เคยเชื่อมา

“...เราเคยรับรู้มาว่าวิศวะเท่ วิศวะเจ๋ง แต่จริงๆทำไปเพื่อรับใช้ระบบอุตสาหกรรม ไม่ได้ไปช่วยเหลือชาวบ้านอะไรเลย แล้วอุตสาหกรรมก็เข้าไปทำร้ายชาวบ้านอีก อย่างเขื่อนเปลี่ยนวิถีชีวิตชาวบ้านที่ปากมูลทั้งหมดเลย ชุมชนล่มสลาย วัฒนธรรมล่มสลาย ครอบครัวก็ล่มสลาย...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

แม้ความทุกข์และความไม่พอดีจะเป็นจุดตั้งต้นสำคัญ ผู้วิจัยยังพบว่า มีผู้ให้ข้อมูลบางคนเข้าสู่เส้นทางการเปลี่ยนแปลงด้วย **“เจตจำนงภายใน”** โดยไม่จำเป็นต้องมีเหตุการณ์วิกฤติ แต่ได้รับแรงบันดาลใจ หรือมาจากความต้องการเข้าใจตนเองมากขึ้น ถึงแม้ชีวิตภายนอกจะดูราบรื่นและได้รับการเติมเต็มก็ตาม ซึ่งเจตจำนงภายในมักไม่ได้มาในรูปของเป้าหมายที่ชัดเจน แต่เป็นแรงจากภายในที่เรียกร้องบางอย่าง เมื่อผู้ให้ข้อมูลได้ฟังและตอบสนองต่อเสียงนั้น การเปลี่ยนแปลงจึงเริ่มต้นขึ้น

“...วันนั้นรู้เลยว่า การเป็นแบบพวกอาจารย์ มันช่วยให้คนเห็นตัวเองได้ วันนั้นตั้งใจเลยว่าโตขึ้นจะเป็นแบบนี้ อยากจะไปช่วยคนอื่นให้รู้จักตัวเองให้หายจากความทุกข์ได้ วันนั้นเลยนึกขึ้นมาว่า ‘ผมมีทุกข์ของผมอยู่ ถ้าผมอยากเป็นแบบนั้น ผมต้องไขทุกข์ของผมในวันนี้ให้ได้ก่อน’...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“...เป็นช่วงที่กำลังประสบความสำเร็จมากๆ ได้รางวัลเยอะ ได้ออกสื่อ ได้ทุน คือ ในเชิงหน้าที่การงาน ทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยดีมาก ทีมงานก็ดีมาก ความสัมพันธ์ก็ดี แล้วก็ครอบครัวก็สนับสนุนทุกอย่าง...แต่ว่าข้างในเราโกรธอะไรก็ไม่รู้ น่ากลัวมาก มันไม่รู้ว่าเป็นอะไร รู้สึกว่า ‘นี่ฉันเป็นอะไร’ คือ ความปั่นป่วนข้างในมันไม่ Make Sense...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

2. ตัวเร่งและเงื่อนไขแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยภายนอกมีบทบาทสำคัญในการเปิดพื้นที่ สนับสนุน และประคับประคองให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากกล่าวถึงบุคคล เหตุการณ์หรือสถานการณ์ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเร่งหรือเงื่อนไขแวดล้อมที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยยะต่อเส้นทางการเปลี่ยนแปลงของตน

ในช่วงสำคัญของชีวิต ผู้ให้ข้อมูลหลายคนกล่าวถึงบุคคลสำคัญซึ่งมีบทบาทเป็น **“ผู้ชี้ทาง”** ให้พวกเขาได้กลับมาเชื่อมต่อกับความรู้สึกภายใน บุคคลเหล่านี้อาจมีสถานะเป็นครู อาจารย์ กระบวนกร หรือแม้แต่รุ่นพี่ แต่สิ่งสำคัญไม่ใช่ตำแหน่ง แต่เป็นท่าทีที่แสดงออกถึงการไม่ตัดสิน ไม่เร่งเร้า และเปิดพื้นที่ให้ความเปราะบางของผู้ให้ข้อมูลได้ปรากฏ เช่น การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามอย่างอ่อนโยน หรือการสะท้อนกลับด้วยความเมตตา เพื่อให้ผู้เรียนได้กลับมาทบทวนตนเอง

“...ป้าถามอย่างอ่อนโยนว่า ‘เป็นยังไง’ เลยบอกไปด้วยเสียงสะอื้นว่า ‘ความทุกข์ทั้งหลายในชีวิตที่มันเกิดจากตัวกูทั้งนั้นเลยนะป้า’ ป้าบอกว่า ‘อืม นั่นแหละ เห็นตัวกูเข้าไง ตัวกูมันเสียใจที่ถูกมองเห็น มันก็เลยเสียใจ เห็นแล้วก็ให้ใจดีกับเขาเสีย’ เราบอกว่า ‘แต่ตัวกูนี่มันทำร้ายทุกคนที่อยู่รอบข้างเราเลยนะป้า มันทำให้พ่อแม่เสียใจด้วย’ ป้าบอกว่า ‘ก็เพราะเราไม่รู้ไง ถ้าเรารู้เราก็ไม่ทำหรอก’...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“...เริ่มเข้าใจความเป็นตัวเองจากลักษณ์ แล้วยิ่งอาจารย์ยิงคำถาม ‘ทำอะไรเยอะแยะ เคยสำเร็จสักอันไหม’ ผมเถียง ‘สำเร็จตลอด’ ‘เหนื่อยไหม’ ‘ไม่เหนื่อย’ ตอนที่พูดว่าไม่เหนื่อย มันเหนื่อยขึ้นมาเลย คือ มันเร็ว มันเป็นปฏิกิริยาตอบสนองอัตโนมัติ ซึ่งก็เริ่มเห็นตัวตนมากขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

นอกจากนี้ **“เพื่อน”** หรือ **“สังฆะ”** ก็เป็นสิ่งที่ปรากฏอย่างเด่นชัดในประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลายคน ในฐานะของผู้ร่วมทางที่เข้าใจ ยอมรับ และประคับประคองกันและกันตลอดเส้นทางการเติบโต การมีเพื่อนที่พร้อมฟังโดยไม่ตัดสิน และสะท้อนกลับอย่างจริงใจจึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้ให้ข้อมูลกลับมาเชื่อมโยงกับตนเองได้อีกครั้ง

“...พอทำงานช่วงแรกๆ มันจะเป๋ไปว่าอาจจะหยุดก็ได้ คราวนี้เพื่อนเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ช่วยเรา คนที่คุยกับเราไปในทางเดียวกัน...เพื่อนที่อยู่ตรงนี้มาช่วยให้เราเปลี่ยน อย่างทีมเพื่อนจิตตปัญญาที่พี่เจอ กลุ่มต่างๆที่ชวนเอากิจกรรมมาลองดู มันดึงให้เราอยู่ใน Track ไม่มีเลยไม่ได้นะ...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

“...อย่างการได้มารู้จักพี่โอ๋ พี่หยุย ครูออย คือ สังฆะที่ดีงามที่ช่วยสร้างการเรียนรู้และการฝึกฝน ได้พูดคุยได้แลกเปลี่ยนอยู่ในบรรยากาศ อย่างสังฆะของวัชรสิทธา มันก็พาให้เรามีความต่อเนื่องได้มากขึ้น... มีตารางการร่วมนั่งภาวนาด้วยกันทุกสัปดาห์ อันนี้ช่วยได้มากที่ทำให้เราทำสม่ำเสมอ...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

อีกองค์ประกอบสำคัญที่ถูกกล่าวถึง คือ **“พื้นที่ปลอดภัย”** ซึ่งมีความหมายในเชิงของพื้นที่ที่นำพาให้เกิดความไว้ใจที่บุคคลสามารถแสดงความเปราะบาง และอยู่กับความไม่รู้ได้โดยไม่ถูกตัดสิน ได้แลกเปลี่ยนและรับฟังมุมมองที่หลากหลาย อีกทั้งยังเป็นพื้นที่หรือช่วงเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลเองได้กลับมาทบทวน ใคร่ครวญ สำรวจ ไตร่ตรอง และกลับมามีปฏิสัมพันธ์กับตนเอง

“...เป็นครั้งแรกที่มีใครสักคนหนึ่งที่ใส่ใจความคิดความรู้สึกของเรา เป็นพื้นที่ที่เราสามารถบอกความเป็นเราได้...เวลาเราพูด เรารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งไม่เคยได้รับความรู้สึกแบบนั้นมาก่อนกับ

การศึกษาที่ไหน...บางทีเราต้องการที่จะมีพื้นที่ที่จะได้รับการมองเห็นในบางส่วนที่เราไม่สามารถแสดงออกได้ แล้วมันก็สำคัญที่ทำให้เรารู้ว่า จริงๆเรามีสิ่งนี้อยู่ข้างใน...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“...มันเป็นธรรมชาติของพื้นที่ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวลาที่เราได้ยินเสียงข้างนอก ข้างในเราก็ทำงานด้วย และด้วยความที่มีมุมมองต่างกัน มันทำให้ข้างในมันแอคทีฟ...มันเป็นบรรยากาศที่เป็นพลวัต มีแซว มีจิกกัดกันบ้าง หัวเราะบ้าง แซวกันบ้าง แต่ไม่ได้จริงจังทะเลาะกัน เป็นมุมมองความเห็นที่แตกต่างกัน ก็มีโมเมนต์ที่มันหลากหลายมาก...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

สุดท้ายนี้ **“เครื่องมือ”** ที่ออกแบบมาเพื่อพาผู้ให้ข้อมูลกลับคืนสู่ตนเอง ก็มีบทบาทสำคัญในการเปิดประตูสู่การเปลี่ยนแปลง ไม่เพียงเป็นเทคนิคหรือกิจกรรม หากแต่ทำหน้าที่เป็นพื้นที่รองรับ ซึ่งเอื้อให้ผู้เข้าร่วมสามารถฟังเสียงของตนเอง เข้าถึงอารมณ์ เผชิญหน้า และสัมผัสกับตัวตนในระดับที่ไม่เคยพบเจอมาก่อน

“...วันหนึ่งพี่ไปประชุมที่โรงแรม การประชุมน่าเบื่อ พี่ก็เอาบันทึกขึ้นมาเขียน เสร็จแล้วก็ลองอ่าน ‘โห!’ พออ่าน มันวูบเลย ‘เห้ย! นี่เราเป็นคนขี้หงุดหงิดขนาดนี้เลยหรอ’ คือ เราเขียนแต่ความหงุดหงิดลงไปหมดเลย หงุดหงิดไม่พอใจคนนั้นคนนี้...ไม่เคยเห็นว่าตัวเองเป็นคนขี้หงุดหงิด...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“...การศึกษานพลักษณ์ใหม่ๆก็เป็นกระบวนการของการเข้าใจความเป็นตัวตน (ลักษณ์ 4) ของเราก็เข้าใจความเป็นตัวเอง รู้ว่าความอิจฉามันทำงานอย่างไร ค่อยๆเห็นความเป็นยูนีคที่เราพยายามใส่เข้าไป แต่ไม่ได้แปลว่าพอเข้ามาสนใจแล้วหายทันที ก็ยังเป็น แบบหนักกว่าด้วยซ้ำ...อารมณ์แปรปรวน ข้างในก็ทำงาน มีความอิจฉาแล้วไม่รู้ว่า คือ ความอิจฉา...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

3. กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายใน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีขอบเขตที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้ให้ข้อมูล ผ่านการหันกลับมาเผชิญหน้ากับสิ่งที่มักหลีกเลี่ยง ทั้งความกลัว ความเปราะบาง ความไม่รู้ และเสียงภายในที่เคยถูกกดทับไว้โดยไม่รู้ตัว ผู้ให้ข้อมูลหลายคนต่างยืนยันว่า ช่วงเวลาดังกล่าวมิใช่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมโดยทันที แต่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการบ่มเพาะและดำเนินไปอย่างมีพลวัตภายใน

จุดเริ่มต้นสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายใน คือ การหันกลับมา **“ฟังเสียงจากภายใน”** ซึ่งหมายถึงการเผชิญกับความคิด อารมณ์ และความเปราะบางที่เคยถูกละเลยหรือปิดกั้น ผู้ให้ข้อมูลเล่าถึงจังหวะที่ตนเองตระหนักถึงเสียงภายใน ซึ่งมีอยู่ในตัวมาตลอด แต่ไม่เคยได้รับฟังอย่างแท้จริง การได้สัมผัสกับความรู้สึกนั้นจึงกลายเป็นประตูสู่การรู้จักตนเองในมิติใหม่ อีกทั้งการเห็นความคิดซ้ำๆ ถือได้ว่าเป็นการบ่มเพาะการตระหนักรู้ในตนเอง ที่จะเท่าทันความคิด ความรู้สึกที่ทำงานอยู่เบื้องหลังของการกระทำมากขึ้น

“...วันนั้นไปเดินที่หมู่บ้านคีรีวงค์ แล้วอากาศดีมาก ผมจำได้ว่าวันนั้นผมมองแล้วก็คิดถึงท้องฟ้ามันดีอย่างนั้นอย่างนี้ แล้วผมก็เห็นความคิดขึ้นมา นั่นคือวันแรกที่ผมได้เห็นความคิด ‘อันนี้มัน คือ ความคิดนี่ มันไม่ใช่ความจริง’...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“...อาจจะไม่ได้มีจุดที่เข้าใจมันทีเดียวแต่มันเป็นการสะสมมากกว่า หลังจากนั้นเราก็ฝึกเรื่อยๆแล้วมันทำให้เราเห็นว่าความคิดเข้ามาแล้วก็หายไป ซึ่งชั่วขณะนั้นทำให้เราเข้าใจว่า เราอยู่กับมันได้โดยไม่ต้องไปคว้ามันมาเป็นของเรา บางทีมีความรู้สึกเข้ามา เราช้าลง หรือเห็นมากขึ้น หรือบางทีเราอาจไม่ทันมันก็ได้ อาจจะเกิดขึ้นไปแล้วแต่เรากลับมามองเห็นก็ได้ ทั้งที่แต่ก่อนเราไม่เคยเห็นสิ่งเหล่านี้ที่เกิดขึ้นในใจเราเลย หรือเราอยู่กับมันไปเลย...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“การเข้าใจตนเอง” เป็นภาวะที่ปรากฏขึ้นในลำดับถัดมาของผู้ให้ข้อมูลหลายคน ซึ่งไม่ใช่การเข้าใจผ่านการคิดวิเคราะห์เชิงทฤษฎี แต่เป็นความเข้าใจที่มาจากการเฝ้าดูและรับฟังตนเองมาอย่างต่อเนื่อง เป็นการตระหนักรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การเข้าใจนี้มักเกิดในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความปั่นป่วนหรือความสับสน แล้วสามารถถอยกลับมามอง และพบความจริงบางอย่างของจิตใจโดยไม่ตัดสิน ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนผ่านของความสัมพันธ์กับตัวเอง

“...พี่รู้ว่ามีกลุ่มก้อนความคิดพวกนี้ขึ้นมาวนอยู่ในหัวและทำให้เครียดทุกครั้ง พี่เห็นเส้นทางที่ตัวเองสร้างความทุกข์ มันเป็นกลไกของหัวใจตัวเอง พอไหลเข้าไปในความคิดแล้วติดในความคิด สักพักหนึ่งจะรู้สึกเซ็ง หรือไม่ก็เครียด หรือไม่ก็อาย เป็นอย่างนี้เสมอ เลยเข้าใจว่าวิธีการ(ทำงานกับความคิด) ง่ายที่สุดคือ มองก้อนความคิด มองปุ๊บมันจะหาย เหมือนเจาะลูกโป่ง หยุดเป็นช่วงๆ หยุดคิดก็หยุดทุกข์...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

“...ไปเข้าคอร์สและรู้สึกอกหัก คนที่จีบก็อยู่ในคอร์สเดียวกัน เจ็บมากเรียนไม่รู้เรื่องเลย แล้วเราเดินจากที่พักผ่านทุ่งดอกกุยช่าย พบว่า ดอกไม้มันสวย แต่เราไม่รู้สึกสวย...อายตนะเรามี 6 แต่เราไปให้ความสนใจทั้งหมดอยู่ที่ใจที่เจ็บ ตาก็เลยไม่ได้ใช้ จมูกก็ไม่ได้ใช้ แต่พอตระหนักได้ว่า ที่เจ็บก็เจ็บไปแต่มันเป็นแค่หนึ่งในหก มันยังมีเสียงที่เพราะ ภาพที่สวย มีกลิ่นที่หอม ‘อ๋อ เพราะเราเอาใจเราไปจมอยู่กับบางสิ่งบางอย่าง’...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11)

เมื่อผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจแล้ว กระบวนการเปลี่ยนแปลงจึงเคลื่อนไปที่ **“การยอมรับ”** และ **“คืนดีกับตนเอง”** ซึ่งไม่ใช่การยอมจำนนต่อข้อบกพร่อง แต่เป็นการโอบรับทุกๆด้านทั้งแง่บวกและแง่ลบของตนเองด้วยความเมตตา ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากพูดถึงการหยุดตัดสินตนเอง และสามารถอยู่กับอารมณ์ที่ยากได้อย่างอ่อนโยน

“...เราไม่เคยยอมรับอารมณ์ด้านลบ เราไม่ได้สำรวจตัวเองเลย เราจะเอาแต่เครื่องมือ แต่การที่เรามาเรียนทำให้เรากลับมาสำรวจตัวเอง แล้วเริ่มเข้าใจตัวเองมากขึ้น รู้วิธีปล่อยความคิด เข้าใจว่าพลังลบพวกนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งของเรา เราก็ต้องปล่อยมัน เราตำหนิตัวเองน้อยลง ไม่ตัดสินตัวเอง ‘วันที่เราเริ่มยอมรับตัวเอง มันทำให้เรารู้สึกว่าเรารักตัวเองจริงๆ เรายอมรับความแย่ของเราได้’...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7)

“...บางทีมันไม่พอที่จะหยุด อยู่กับปัจจุบันแต่เรา (ทำเสียงฟึดฟัด) ‘ฉันรู้ว่าฉันโกรธนะ’ แต่พอเราไปเข้าใจกระบวนการนั้นว่าเราโกรธ ทำอะไรไม่ได้ทั้งสิ้น ยอมรับมัน...คือเห็น ยอมรับ แล้วปล่อยวาง ปล่อยความโกรธออกไป ซึ่งเวลายอมรับมี 2 อย่าง ยอมรับความโกรธและยอมรับความไม่อยากโกรธด้วย บางทีจะหงุดหงิดว่า มันก็โกรธอยู่แล้ว แล้วมันจะไม่อยากโกรธอีก มันซ้อนกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11)

หมุดหมายสุดท้ายของกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายใน คือ การที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถ **“คืนอำนาจภายใน”** ให้กับตนเอง ซึ่งหมายถึงการกล้าที่จะเลือก ยืนยัน และดำเนินชีวิตตามเสียงภายในโดยไม่ต้องรอการยอมรับจากภายนอก เป็นการคืนสิทธิ์ให้กับตนเองในการเลือกที่จะแสดงออกให้ตรงตามความจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งความมั่นคงแบบนี้ไม่ได้เกิดขึ้นในทันที แต่เป็นผลจากการเรียนรู้ตนเองซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนกล้าดำรงอยู่ในความเป็นตนเองโดยไม่หวั่นไหว

“...เวลาไปเที่ยวจะมีรถ 2 คัน จะไปเที่ยวที่ที่หาได้ยาก แต่อีกคันจะกลับบ้านพักไปทำกับข้าว คนในรถคันพี่ก็ ‘อะไร มาถึงที่แล้วไม่ไป มัวแต่ห่วงกิน ไปทำอาหารอะไร’ ตอนแรกพี่ก็ไม่พอใจ พอเห็นว่าเรากำลังตีความ ความคิดมันก็เงียบไป แล้วเราก็ชวนคนอื่นมองอีกมุมหนึ่งว่าเขาก็ให้คุณค่านั้นมากกว่าซึ่งไม่ผิด มันก็ทำให้บรรยากาศดีขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“...มองย้อนกลับไป ผมคิดว่าผมโลกสวยเกินไป ทุกอย่างบนโลกใบนี้สามารถขอบคุณได้หมด จนบางคนแขยง เพื่อนหมั่นไส้ พอเริ่มเห็นตัวเราและสังคมมากขึ้น ก็เห็นว่า ‘มันไม่ต้องขนาดนั้น’ เช่น เรารักษาคนไข้ เรารับเงินก็ไม่ได้ผิด เราได้ช่วยเขา แต่เราสามารถมีจิตปรารถนาที่จะช่วยเขา พร้อมกับความมั่นคงของเราด้วย ซึ่งแต่ก่อนมันไม่ได้ มันเป็นอุดมการณ์...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

4. สภาวะในการเปลี่ยนผ่าน

กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา ไม่ได้ดำเนินไปอย่างเรียบง่ายหรือเป็นเส้นตรง หากแต่แทรกด้วยช่วงจังหวะของ **“สภาวะเปลี่ยนผ่าน”** ที่เต็มไปด้วยความไม่รู้ ความเปราะบาง สั่นไหว และว่างเปล่าที่ยากจะอธิบาย ผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งต่างต้องเรียนรู้ที่จะอยู่กับสภาวะเหล่านี้ โดยไม่มีคำตอบหรือแนวทางที่ชัดเจน แต่กลับกลายเป็นช่วงเวลาของการเรียนรู้ด้วยการเผชิญหน้าและอยู่กับสภาวะต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความอ่อนโยน

หนึ่งในสภาวะสำคัญที่มักเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง คือ สภาวะ **“ความไม่รู้”** ซึ่งไม่ได้หมายถึงการไม่มีข้อมูลหรือขาดความเข้าใจในเชิงตรรกะ แต่เป็นการเริ่มตระหนักว่าแนวคิด ความเชื่อหรืออัตลักษณ์ที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองหรืออธิบายสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นได้อีกต่อไป สภาวะนี้มักนำไปสู่ **“ความเปราะบาง”** ในจิตใจ รู้สึกสั่นคลอน ไม่มั่นคง ไม่สามารถกำหนดนิยามของตัวตนได้ชัดเจน

“...กิจกรรมเกี่ยวกับ Identity เขาให้เขียน Identity 7-8 อัน แล้วก็เรียงลำดับจากอันที่เรา Identify น้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด เช่น เป็นพ่อ เป็นกระบวนกร เป็นอาสา เป็นสามี...กิจกรรมจะให้เราค่อยๆเอา Identity ออกมาแล้วก็ทิ้งไปทีละแผ่น จากอันบนสุดไปล่างสุดเสมือนเราไม่มี Identity นี้ อันสุดท้ายไม่เป็นผู้ชาย ‘โอ้โห’ แบบว่าโลกถล่มทลาย พี่รู้สึกไม่ปลอดภัยขึ้นมาทันทีเลย นี่ยังแค่กิจกรรม แล้วผู้หญิงทั่วไปจะรู้สึกไม่ปลอดภัยขนาดไหนในโลกชายเป็นใหญ่ขนาดนี้...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

“...เพื่อนๆมาเล่นเกม (Transformation game) ด้วยกัน คือ ช็อคมาก ‘เราไม่รู้จักตัวเองขนาดนี้เลยเหรอ’ คำถามส่วนใหญ่ตอบไม่ได้เลย มัน Blank ตอบไม่ได้ด้วยซ้ำว่าเป็นหรือไม่เป็น มันทำให้เห็นว่า ‘ฉันไม่รู้จักตัวเองขนาดนี้’ พอเล่นจบ 4 วัน ก็เต็มไปด้วยคำถามไม่ได้มีคำตอบเลย ร้องไห้และปั่นป่วนมาก แล้วมันก็ทั้งน่ากลัวทั้งน่าตื่นเต้นไปพร้อมกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

ภาวะ **“การหยุดนิ่ง”** และ **“การไม่กระทำ”** ที่เกิดขึ้นถัดจากความเปราะบางนั้น ไม่ใช่ความเฉื่อย แต่เป็นการถอยจากความพยายามจะจัดการอารมณ์หรือสถานการณ์ เป็นช่วงที่ผู้ให้ข้อมูลหลายคนเลือกไม่ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น เพียงแค่อดทน ไว้วางใจ และรับรู้อย่างไม่แทรกแซงนั้นเพียงพอแล้ว

“...นั่งอยู่กับตัวเอง แล้วมองก้อนความคิด ‘อ้าว อันนี้ คิดนี่!’ บางทีรู้ปุ๊บหายวับเลย แล้วเดี๋ยวมันก็มาใหม่ เช่น เวลาล้างชาม ทำอะไรที่เพลินอยู่กับตัวเอง เอาแล้วคิด แต่ถ้าตัดได้จะเห็นเลย เมื่อกี้ชามทั้งกองเลย คิดไปหมดทั้งกองเลย...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

“...มีสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่แล้วมีสิ่งที่ต้องสูญเสีย มีความเจ็บปวด มีความสวยงาม การเรียนรู้ใหม่ๆที่ต้องเผชิญต้องอาศัยความกล้าและมุ่งมั่นที่จะไปต่อ บางครั้งก็ไปทั้งๆที่กลัว แต่มันมีความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจ อดทนที่จะรอให้สภาวะความเจ็บปวดมันผ่าน มันมีจุดจบของมันอยู่เสมอ...พอผ่านมันก็จะมีความหมายใหม่ที่ให้เราไปต่อได้อยู่เสมอ...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

สภาวะต่อมาที่เกิดขึ้น คือ **“การเว้นว่าง”** เป็นพื้นที่ที่ยังไม่มีสิ่งใดปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน เป็นภาวะของความเงียบสงบ ความว่าง และความไม่รู้ ซึ่งมิได้เกิดจากการบังคับควบคุม แต่เป็นผลของการเปิดใจยอมรับและปล่อยให้จิตใจหยุดแทรกแซงอย่างเต็มที่ เพื่อ **“เปิดพื้นใหม่ภายใน”** ให้สิ่งใหม่ค่อยๆก่อตัวขึ้น โดยปราศจากความเร่งรีบ ผู้เรียนรู้หลายคนบรรยายว่าภาวะนี้เป็นช่วงเวลาที่ไม่สามารถอธิบายตัวเองได้ ไม่มีคำตอบชัดเจน และไม่อาจยึดโยงกับอัตลักษณ์เดิมในการทำความเข้าใจตนเองอีกต่อไป

“...จิตตปัญญาศึกษา คือ การพากลับไปหาใจที่เงียบ เงียบจากเสียงรบกวน เงียบจากอคติทั้งปวง มันก็คือสมาธิ แต่เป็นสมาธิที่เกิดขึ้นจากการรู้ตัวอย่างต่อเนื่อง มันถึงจะเรียกว่าเป็นฐานใจที่เงียบ ในเงียบมีรู้ ในรู้มีเงียบ...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

“...อีกคำหนึ่งที่ใช้ก็คือ ‘อยู่กับสภาวะต่างๆอย่างเมตตาต่อตัวเอง อ่อนโยนต่อตัวเอง’ พี่จะไม่ใช้ท่าทีที่ก้าวร้าว ขัดขืน ไปกดข่ม ไปตัด ไปขจัด แต่มีท่าทีที่เปิดกว้าง...เป้าหมายการภาวนามีอย่างเดียวเท่านั้นก็คือการเปิดกว้าง เปิดรับ การเพิ่มพื้นที่ ด้วยท่าทีผ่อนคลาย ไม่ไปทำอะไรกับสภาวะต่างๆของเราที่เกิดขึ้น เพียงอนุญาตให้มันมีพื้นที่ได้แสดงออกอย่างตรงไปตรงมามากขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

5. การเบ่งบานของความหมายใหม่

ภายหลังจากที่ผู้เรียนรู้ได้ผ่านประสบการณ์ภายในที่ลุ่มลึก ซึ่งเต็มไปด้วยช่วงเวลาแห่งความไม่รู้ ความเปราะบาง การหยุดนิ่ง และการเว้นว่าง สิ่งที่ค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นในจิตใจ คือ “ความหมายใหม่” ที่มิได้ผุดขึ้นจากการวิเคราะห์เชิงเหตุผล หากแต่ปรากฏอย่างมีชีวิต ผ่านความเข้าใจจากประสบการณ์ตรง ความหมายใหม่นี้มักไม่ยึดโยงกับกรอบของอัตลักษณ์หรือความสำเร็จแบบเดิม แต่สะท้อนถึงความเชื่อมโยงกับสิ่งที่ใหญ่กว่าตนเอง และปรากฏผ่านท่าทีใหม่ในการดำรงชีวิตประจำวัน

หนึ่งในลักษณะที่เด่นชัดของความหมายใหม่ คือ ความรู้สึก **“เชื่อมโยงกับชีวิตในมิติที่กว้างกว่าอัตตาตนเอง”** ซึ่งบางคนเชื่อมโยงเข้ากับธรรมชาติ คลายอคติความกลัวลงไป หรือบางคนก็ได้เกิด **“ความหมายใหม่ในการใช้ชีวิต”** อาจจะไม่จำเป็นต้องสำเร็จในโลกภายนอก แต่ตรงกับคุณค่าภายในใจ ดังนั้นความหมายใหม่จึงไม่ใช่ผลของการไตร่ตรอง แต่เกิดจากการเปิดใจ และวางตัวตนลงอย่างแท้จริง

“...เหมือนเราได้รับการกอดจากผืนดิน แล้วตัวเราเหลือเท่ากับผงฝุ่นที่เรากลัวเปื้อนหน้า มันไม่มีความรู้สึกรังเกียจอีกเลย ตอนนั้นเหมือนเราตัวเล็กนิดเดียว แต่ว่าใจเราขยายมาก น้ำตาไหล รู้สึกอุ่นไปถึงใจ ไม่มีความคิดอะไรเลย เรากลืนไปเป็นส่วนหนึ่งของตรงนั้น รู้สึกว่าผืนดินกับเราเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

“...มันเป็นเรื่องเล่าญี่ปุ่นที่มีคนเจาะภูเขาหินเป็นเวลา 30 ปี โดยไม่มีใครเข้าใจ แต่ว่าสุดท้ายทางนี้คือ ทางที่ใช้ขนคนป่วยออกจากหมู่บ้าน แล้วพี่อยากเป็นคนนั้น ความหมายของการมีชีวิตของพี่คือสิ่งนี้ แล้วชีวิตพี่ ภูเขาอาจจะไม่ทะลุก็ได้ แต่พี่มีชีวิตอยู่เพื่อการเจาะไปทีละวัน ทุกการเจาะมีความหมาย อย่างทำโครงการอาจจะไม่เห็นผลวันนี้ แต่มีความสุขที่ได้ทำ รู้แค่ว่าสิ่งเล็กๆที่เราทำ มันอยู่บนเส้นทางใหญ่ พี่ก็จะทำ...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11)

นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังแทรกซึมและกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตที่ดำเนินต่อไปในแต่ละวัน ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไป แต่มั่นคงและยั่งยืน โดยสะท้อนผ่านท่าทีใหม่ต่ออารมณ์ ความสัมพันธ์ บทบาททางสังคม และการอยู่กับตนเองในแบบที่อ่อนโยนขึ้น

“...พอเห็นว่าเราโกรธ เราจะสังเกตอาการ เห็นว่าเรามีความนิ่งมากขึ้น ไม่ได้แสดงอารมณ์ออกไป อารมณ์มันก็อยู่ข้างใน แต่พอเราช้าลง และอยู่กับอารมณ์ตรงนั้น เราก็นิ่งขึ้น พอเรามั่นคงก็มีคนมาขอความช่วยเหลือ ให้เราเป็นที่พึ่ง แล้วพอนิ่งขึ้นก็เห็นคนอื่นมากขึ้น แต่ก่อนเราจ้องจับผิดเขา เราไวกับความรู้สึกของคนรอบข้างมากขึ้น แต่ก่อนเราจะใส่ใจเฉพาะคนพิเศษของเราเท่านั้น...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“...เมื่อก่อนเราเป็นครู เราคิดว่าเราต้องสอนเด็ก เขาต้องรู้อย่างที่ครูรู้ เขาต้องเชื่ออย่างที่เราเชื่อ เราเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ตอนนี้เราเป็นแบบอย่างที่ทำให้เขารู้ว่าควรจะทำอะไรตอนไหน คือทำให้เขารู้กาลเทศะ มนุษย์เรามีโกรธมีโลภมีหลง มีด้านดีด้านลบ เป็นคนธรรมดา เราเป็นธรรมชาติมากขึ้น เด็กก็เป็นธรรมชาติกับเรามากขึ้น แล้วก็เริ่มเข้าใจสิ่งที่เขาเป็น...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7)

อภิปรายผล

1. กระบวนการการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างฉับพลันหรือเป็นเส้นตรง แต่มีความเป็นพลวัตที่อาศัยการบ่มเพาะ เรียนรู้ซ้ำ และใช้เวลาที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยดำเนินผ่านกระบวนการภายในที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นองค์รวม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าแม้จุดตั้งต้นของการเปลี่ยนแปลงจะแตกต่างกันไปตามบริบทชีวิต แต่กระบวนการที่เกิดขึ้นมีรูปแบบร่วมที่สามารถจัดเรียงได้เป็นลำดับขั้นของการเปลี่ยนแปลงภายใน ซึ่งสามารถสรุปออกมา 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเกิดความทุกข์และเจตจำนงจากภายใน 2) การฟังเสียงจากภายใน 3) การเข้าใจตนเอง 4) การยอมรับและคืนดี 5) การคืนอำนาจภายใน 6) การเกิดความหมายใหม่

การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจาก **“การเกิดความทุกข์และเจตจำนงจากภายใน”** ซึ่งทำหน้าที่เป็นจุดตั้งต้นของการสั่นคลอนกรอบการรับรู้เดิมของตน สภาวะดังกล่าวสอดคล้องกับ “Disorienting Dilemma”

(Mezirow & Taylor, 2009) ที่ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ซึ่งเกิดจากสถานการณ์หรือประสบการณ์ที่ท้าทายความเข้าใจเดิม จนกระตุ้นให้บุคคลต้องตั้งคำถามกับชีวิต ความเชื่อ และอัตลักษณ์ของตนเอง อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการวิจัยครั้งนี้ ความทุกข์ไม่ใช่เพียงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากภายนอก แต่เป็น “เสียงเรียกภายใน” ที่กระตุ้นให้บุคคลเริ่มหันกลับมาฟังตนเองอย่างลึกซึ้ง แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลพบว่าเหตุการณ์ที่เข้ามากระทบอาจจะไม่ได้มีแค่เหตุการณ์ที่สร้างความทุกข์เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีเหตุการณ์ที่สร้างความประทับใจ แรงบันดาลใจ จนนำไปสู่เจตจำนงต่อการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งการมีเจตจำนงเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการความมุ่งมั่น (Commitment) ที่ปรากฏในหลักจิตตปัญญา 7 (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552) ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

จากจุดเริ่มต้นนั้น กระบวนการได้เคลื่อนไปสู่ **“การฟังเสียงจากภายใน”** ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากกล่าวถึงว่า เป็นช่วงเวลาที่ตนเริ่ม “หยุด” และ “ตั้งใจฟัง” ความรู้สึก ความคิด และสภาวะต่าง ๆ ภายในโดยไม่ผลักไสหรือรีบหาคำตอบ ภาวะนี้สะท้อนหลัก “การฟังอย่างลึกซึ้ง” (deep listening) ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการของสุนทรียสนทนาที่ วิศิษฐ์ วังวิญญู (2552) ได้นำเสนอไว้ ซึ่งเน้นให้ละวางภาพลักษณ์ อำนาจ การครอบงำ แต่เปิดใจรับฟังทุกเสียงที่ปรากฏขึ้นมาจากข้างนอกและข้างในตัวบุคคล โดยไม่ตัดสินถูกผิด ซึ่งเป็นเหมือนการฝึกสติอันเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของแก่น ในแบบจำลองจิตตปัญญาพฤกษา (ชลลดา ทองทวี และคณะ, 2551)

เมื่อลงลึกมากขึ้น ผู้ให้ข้อมูลเริ่มเข้าสู่ช่วง **“การเข้าใจตนเอง”** ในระดับที่ลึกขึ้นกว่าเดิม ซึ่งไม่ใช่ความเข้าใจในเชิงเนื้อหา แต่เป็นการ “เห็น” ความเคลื่อนไหวของจิตใจ อารมณ์ ความเชื่อ และกลไกภายในที่เคยดำเนินไปอย่างไม่รู้ตัว การเข้าใจนี้เกิดขึ้นจากการสังเกตซ้ำ ๆ อย่างไม่เร่งรัด และไม่ตัดสินตนเอง ซึ่งสะท้อนหลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) ในแนวคิด 7C’s ของ ธนา นิล ชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข (2552) ที่เป็นการเตรียมจิตให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ โดยมีความสงบเป็นฐานสำคัญ สู่การเปิดรับนั้นเอง

เมื่อเข้าใจตนเองมากขึ้น ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากจึงสามารถเข้าสู่กระบวนการ **“การยอมรับและคืนดีกับตนเอง”** โดยลดการตัดสินและยอมให้ความไม่สมบูรณ์ในตนเองได้มีที่ทางในชีวิต ซึ่งสภาวะเช่นนี้สอดคล้องกับการมีความกรุณาต่อตนเอง (Self-compassion) อันเป็นภาวะที่บุคคลสามารถมองเห็นตนเองในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่มีจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวของผู้เรียน (Barbezat & Bush, 2013; Dunuwila, Lockerby, Mackenzie, & Patel, 2025; McCaw, 2025) ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับจิตใจที่ลึกซึ้ง เป็นภาวะของความกล้าหาญและอ่อนโยนในการอยู่กับตัวเอง ซึ่งต่างจากการพยายามควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงตนเองแบบเดิมๆ

กระบวนการดำเนินไปสู่ **“การคืนอำนาจภายใน”** หรือที่บางคนเรียกว่าการกลับมาเป็นเจ้าของชีวิตของตนเอง ซึ่งสะท้อนลักษณะของจิตที่เติบโตขึ้นในทฤษฎีพัฒนาประกอบสร้าง (Constructive Development Theory) (Kegan, 1982) ที่บุคคลสามารถกำหนดทิศทางชีวิตของตนจากภายใน โดยไม่

ยึดกับแรงกดดันภายนอก หรืออัตลักษณ์ที่ถูกกำหนดจากสังคม ความเปลี่ยนแปลงในขั้นนี้จึงเป็นการตัดสินใจด้วยตนเองจากฐานของความเข้าใจ ไม่ใช่การตอบสนองจากแรงกดดันหรือตกอยู่ภายใต้อำนาจจากสังคม ซึ่งจะมีความหมายใกล้เคียงกับการควบคุมตนเอง (Self-Regulation) ไม่ไหลไปตามแรงกระตุ้นของอารมณ์ ความเครียด และช่วยให้เกิดช่องว่างระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Dunuwila et al., 2025)

สุดท้าย คือ **“การเกิดความหมายใหม่”** ซึ่งไม่ได้เป็นผลของการวางแผนหรือวิเคราะห์แบบตรรกะ หากแต่ผุดขึ้นผ่านประสบการณ์ตรงที่ได้คลี่คลายลงไป ความหมายใหม่เหล่านี้มีลักษณะของความเชื่อมโยงกับสิ่งที่ใหญ่กว่าตนเอง การมีชีวิตที่มีความหมาย และดำรงอยู่โดยสอดคล้องกับคุณค่าภายใน มากกว่าความสำเร็จภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงเป้าหมายของจิตตปัญญาศึกษาที่ต้องการพัฒนาจิตที่เล็ก ซึ่งเป็นจิตที่มองเห็นตนเองเป็นสำคัญ อันนำพาไปสู่การเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น สู่จิตใหญ่ คือ จิตที่ตื่นรู้ เปิดกว้าง และรับรู้ถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งการพัฒนาจิตนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน 3 ระดับ (Trilogy of Transformation) (ประเวศ วะสี, 2550) ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์กร ไปสู่สังคมต่อไป

เมื่อมองในภาพรวมในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยพบว่าการเติบโตไปแต่ละขั้นตอนนั้น เป็นสิ่งที่คาดเดาและควบคุมผลให้เกิดไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษานั้นเป็นสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ สิ่งที่สามารถดำเนินการได้ คือ การทำปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้ถึงพร้อมเท่านั้น โดยเฉพาะที่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต่างเน้นย้ำ คือ เรื่องความต่อเนื่องในการฝึกฝน เพื่อที่จะกลับไปฟังเสียงจากภายในของตนเองอันจะเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้

2. สภาวะในการเปลี่ยนผ่าน

งานวิจัยนี้สะท้อนอย่างชัดเจนว่า ผู้ให้ข้อมูลต้องผ่านสภาวะภายในที่เต็มไปด้วยความไม่รู้ ความเปราะบาง การหยุดนิ่งที่จะไม่กระทำ และการเว้นว่าง ก่อนที่ความเข้าใจใหม่จะปรากฏขึ้น ซึ่งสภาวะภายในเหล่านี้จะแทรกอยู่ระหว่างรอยต่อของแต่ละขั้นตอน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากกล่าวถึงช่วงเวลาที่ตนไม่สามารถใช้องค์ความรู้เดิมอธิบายสถานการณ์ภายในตนเองได้อีกต่อไป เป็นภาวะที่ไม่มั่นคง คล้ายการสูญเสียหลักยึดของตนเอง ภาวะของ **“ความไม่รู้และความเปราะบาง”** เช่นนี้มีความสอดคล้องกับสภาวะที่เกิดขึ้นในขั้นตอน Disorienting dilemma ของแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Mezirow & Taylor, 2009) ที่ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกมักเริ่มต้นจากการที่บุคคลเผชิญกับภาวะที่ไม่สามารถจัดการด้วยตรรกะเดิมได้ ซึ่งสอดรับกับคำสอนที่ว่า “No Mud, No Lotus” ของ Thich Nhat Hanh (2014) ซึ่งมองว่า ความทุกข์นั้นเหมือนโคลนที่ช่วยให้ดอกบัวแห่งความสุขนั้นได้เติบโต ดังนั้นการเผชิญหน้าและยอมรับความทุกข์จึงเป็นจุดเริ่มต้น

ในระหว่างที่ความไม่รู้ยังดำเนินไป ผู้ให้ข้อมูลบางรายเลือกที่จะ **“หยุดนิ่งและไม่กระทำ”** การตอบสนองแบบเดิมที่เคยทำ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ แก้ไข หรือหลีกเลี่ยง แต่กลับมาเห็นและอยู่กับ

สภาวะที่เกิดขึ้นอย่างสงบ เป็นจุดที่สอดคล้องกับหลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552) ที่เน้นการยอมให้สิ่งภายในได้ปรากฏ เปิดพื้นที่รับรู้ภายในให้ทำงานในจังหวะของมันเอง โดยมีความสงบเป็นพื้นฐาน

สภาวะ **“การเว้นว่างและการเปิดพื้นที่ใหม่ภายใน”** สะท้อนถึงช่วงเวลาที่บุคคลหยุดตอบสนองตามกลไกความคิดหรือความกลัว และหันกลับมาอยู่กับตนเองอย่างนิ่งสงบโดยไม่เร่งรัด ซึ่งเป็นสภาวะที่เอื้อให้ความหมายใหม่ค่อย ๆ ปรากฏขึ้นโดยธรรมชาติ Palmer (1998) ชี้ว่า การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งมักเกิดขึ้นจาก “พื้นที่ว่าง” ที่ไม่ถูกเร่งเร้า แต่เปิดให้ความจริงเผยตัวเองได้อย่างอ่อนโยน สอดคล้องกับหลักการความรักความเมตตา (Compassion) (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552) ที่เน้นการสร้างพื้นที่ภายในที่รองรับความไม่รู้และความเปราะบาง ด้วยท่าทีของความไว้วางใจและความเมตตาต่อตนเอง

3. ตัวเร่งและเงื่อนไขแวดล้อม

จากข้อมูลพบว่า การเปลี่ยนแปลงภายในที่ลุ่มลึกมิได้เกิดขึ้นจากเจตจำนงส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดขึ้นในบริบทที่มีเงื่อนไขรองรับ ทั้งในเชิงบุคคล ความสัมพันธ์ และพื้นที่ทางวัฒนธรรมและจิตใจ ซึ่งงานวิจัยนี้สามารถสังเคราะห์ออกเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้ชี้ทาง เพื่อนร่วมทาง พื้นที่ปลอดภัย และเครื่องมือที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากกล่าวถึงการได้พบกับ **“ผู้ชี้ทาง”** ที่ไม่ได้ทำหน้าที่สอนหรือชี้นำเพียงอย่างเดียว แต่มีบทบาทเป็นผู้รับฟังอย่างลึกซึ้ง ถามคำถามอย่างอ่อนโยน และเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนกล้าสำรวจความเปราะบางของตนเองอย่างแท้จริง สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow และ Taylor (2009) ที่ให้ความสำคัญกับ “Critical Discourse” ในบริบทที่ปลอดภัย และยังตรงกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่ครูไม่ใช่ผู้สอน แต่เป็นครูในฐานะผู้สร้างพื้นที่การเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนปรัชญาพื้นฐานที่เชื่อมั่นว่ามนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552)

ผู้ให้ข้อมูลหลายคนกล่าวถึงบทบาทของ **“เพื่อน”** หรือ **“สังฆะ”** ที่เดินร่วมทางซึ่งทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนตัวตน ช่วยให้เห็นมุมที่มองไม่เห็น และรองรับความเปราะบางที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทาง ซึ่งในแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เพื่อนหรือสังฆะ คือ พื้นที่สำคัญในการก่อเกิดความไว้วางใจ ซึ่งเป็นเงื่อนไขของความกล้าในการเปิดเผยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552)

ทั้งผู้ชี้ทางและเพื่อนร่วมทางต่างมีส่วนในการสร้าง **“พื้นที่ปลอดภัย”** ที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าได้รับการมองเห็นโดยไม่มีการตัดสิน เป็นพื้นที่ที่บุคคลสามารถอยู่กับความไม่รู้และความเปราะบางได้อย่างไม่ถูกเร่งเร้าหรือผลักดัน ซึ่งอยู่บนฐานของความสัมพันธ์ที่แข็งแรง และไว้วางใจระหว่างผู้ชี้ทาง เพื่อนร่วมทาง และตัวบุคคล (Baumgartner, 2019; Mezirow & Taylor, 2009) ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่ผ่อนคลายที่เกิดขึ้นด้วย (ชลลดา ทองทวี และคณะ, 2551)

สุดท้าย **“เครื่องมือ”** ที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงและอยู่กับตนเองอย่างมีสติก็เป็นสิ่งสำคัญ เช่น การเขียนบันทึก การภาวนา การใช้แบบจำลอง เช่น นพลักษณ์ หรือกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ล้วนทำหน้าที่เป็น “ตัวกลาง” ที่พาให้ผู้เรียนได้กลับเข้าสู่ภายใน โดยไม่ถูกเร่งรัดจากระบบความรู้เชิงทฤษฎีหรือการประเมิน

ภายนอก อีกทั้งยังมีความหลากหลายที่ผู้ให้ข้อมูลเองสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทด้วยตนเอง (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข, 2552)

ข้อสรุปการวิจัย

ผลการวิจัยฉบับนี้ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงภายในที่ลึกซึ้งของผู้เรียน โดยไม่ได้จำกัดอยู่เพียงระดับความรู้หรือพฤติกรรม แต่ส่งผลต่อวิธีการดำรงอยู่ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนหลัก คือ 1) กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายใน ที่อยู่ในตัวบุคคล โดยเริ่มต้นจากจากการเผชิญหน้ากับความทุกข์ การฟังเสียงจากภายใน การเข้าใจตนเอง การยอมรับและคืนดีกับตนเอง การคืนอำนาจภายใน จนนำไปสู่การเกิดความหมายใหม่ที่เปลี่ยนแปลงทั้งวิธีคิด ความรู้สึก และความสัมพันธ์กับโลกภายนอกอย่างมีนัยสำคัญ 2) สภาวะภายในที่จะปรากฏขึ้นระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ สภาวะของความไม่รู้และความเปราะบาง การหยุดนิ่งและการไม่กระทำ การเว้นว่างและการเปิดพื้นที่ใหม่ภายใน และ 3) ตัวเร่งและเงื่อนไขแวดล้อม เช่น ผู้ชี้ทาง เพื่อนหรือสังฆะ พื้นที่ปลอดภัย และเครื่องมือที่เหมาะสม โดยทั้ง 3 ส่วนนี้ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันในบางบริบทและเวลา ผลการวิจัยนี้ยังช่วยขยายฐานแนวคิดของจิตตปัญญาศึกษาในประเทศไทยให้ลุ่มลึกขึ้น และชี้ให้เห็นว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้สามารถส่งเสริมการเติบโตภายในทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อจำกัดของงานวิจัย

แม้ว่าการศึกษาในครั้งนี้จะให้ผลลัพธ์เชิงลึกจากประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณา ประการแรก งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยอาศัยความทรงจำของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก ซึ่งบางกรณีเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าสิบปี ดังนั้นความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลจึงอาจได้รับผลกระทบจากการหลงลืมหรือการตีความใหม่ของประสบการณ์ตามบริบทปัจจุบัน

ประการที่สอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลอาจส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูล โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลรู้จักหรือมีความคุ้นเคยกับผู้วิจัยมาก่อน อาจมีการเลือกเล่าเฉพาะบางแง่มุมของประสบการณ์หรือปรับเปลี่ยนการเล่าเรื่องให้เหมาะสมกับภาพลักษณ์ที่ต้องการแสดงออก

ประการสุดท้าย แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยนี้จะมีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ เพศ และประสบการณ์เดิม แต่เนื่องจากกรอบการวิจัยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจประสบการณ์เชิงลึกในตัวบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา มากกว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงไม่ได้มีการวิเคราะห์หรืออภิปรายแยกย่อยตามลักษณะประชากรศาสตร์เหล่านี้ การตีความผลการวิจัยจึงควรคำนึงว่า

ผลลัพธ์ไม่ได้สะท้อนความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยตรง ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจนำไปต่อยอดการวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันทางการศึกษา หรือองค์กรต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาผู้เรียนหรือบุคลากรในระบบ โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงภายใน พร้อมกับการการสนับสนุนจากโครงสร้างทางนโยบาย เช่น การกำหนดนโยบายด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ภายใน และการบรรจุเป้าหมายด้านการเติบโตภายในเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือบุคลากรอย่างยั่งยืน

1.2 บุคคลที่มีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เช่น ครู อาจารย์ในสถาบันการศึกษา หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายใน โดยอาจจัดให้มีกิจกรรมหรือพื้นที่การเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดช่วงเวลาฝึกปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนการประพฤติตนเป็นผู้เอื้อและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงผ่านบทบาทของผู้สังเกต รับฟัง และสร้างความไว้วางใจในกระบวนการเรียนรู้

1.3 ผู้ที่สนใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถใช้ผลงานวิจัยเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจและติดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยใช้แบบจำลองเป็นกรอบในการสะท้อนตน และสังเกตพัฒนาการทางจิตใจ โดยผู้เรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการออกแบบกิจวัตรหรือพื้นที่ฝึกฝนที่เอื้อต่อการกลับมาฟังเสียงภายใน เช่น การเขียนบันทึก การทำสมาธิ หรือการเข้าร่วมกลุ่มสุนทรียสนทนา ทั้งนี้การตระหนักถึงสภาวะการเปลี่ยนผ่านว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และเติบโต จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเดินต่อในเส้นทางแห่งการเปลี่ยนแปลงด้วยความเข้าใจและเมตตาต่อตนเอง

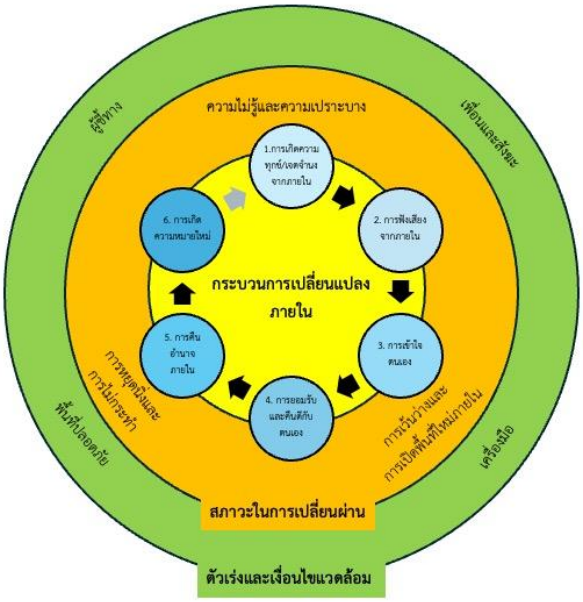
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปอาจออกแบบเป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยมุ่งวิเคราะห์ความแตกต่างของประสบการณ์ตามลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ หรือประสบการณ์เดิม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆของผู้เรียน

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรออกแบบโดยใช้แนวทางผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) กับการติดตามข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะยาว (Longitudinal Qualitative Study) เพื่อให้สามารถศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสดใหม่ตลอดกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้เรียนในช่วงเวลาหลังจากการเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยชิ้นนี้ สามารถนำเสนอให้เห็นผ่านรูปภาพ 2 ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงของแต่ละส่วน ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายใน 6 ขั้นตอน โดยมีสภาวะในการเปลี่ยนผ่านปรากฏระหว่างขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง โดยมีปัจจัยเข้ามาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอยู่ในรูปตัวเร่งและเงื่อนไขแวดล้อม



รูปภาพ 2 องค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชลลดา ทองทวี, และคณะ. (2551). *รายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยและจัดการความรู้จิตตปัญญาศึกษา*. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชาย โพธิสิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4.)*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อดิศร จันทรสุข. (2552). *ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนกรจิตตปัญญา*. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเวศ วะสี. (2550). *ปาฐกถาสวัสดิ์ สกุลไทย์ มหาวิทยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา*. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2552). *สุนทรียสนทนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สวนเงินมีมา.

ออตโต ชาร์เมอร์. (2563). *หัวใจทฤษฎีตัวยู: หลักการและการประยุกต์ใช้สู่การตื่นรู้และการสร้างขบวนการทางสังคม*. มูลนิธิโกมลคีมทอง.

Barbezat, D. P., & Bush, M. (2013). *Contemplative practices in higher education: Powerful methods to transform teaching and learning*. John Wiley & Sons.

Baumgartner, L. M. (2019). Fostering transformative learning in educational settings. *Adult Literacy Education, 1*(1), 69–74.

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (3 ed.).* Sage publications.

Dunuwila, E., Lockerby, E. C., Mackenzie, E. R., & Patel, D. M. (2025). Integrating mindfulness into the academic curriculum: A qualitative study. *Journal of American College Health*, 1-9.

Grace, F. (2011). Learning as a path, not a goal: Contemplative pedagogy–its principles and practices. *Teaching Theology & Religion, 14*(2), 99–124.

Hanh, T. N. (2014). *No mud, no lotus: The art of transforming suffering*. Parallax Press.

Kegan, R. (1982). *The evolving self: Problem and process in human development*. Harvard University Press.

McCaw, C. T. (2025). Contemplative practices and teacher professional becoming. *Educational Review, 77*(2), 446-474.

Mezirow, J., & Taylor, E. W. (Eds.). (2009). *Transformative learning in practice: Insights from community, workplace, and higher education*. John Wiley & Sons.

Palmer, P. J. (2017). *Courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life*. Jossey-Bass.

Taylor, E. W. (1994). Intercultural competency: A transformative learning process. *Adult Education Quarterly, 44*(3), 154–174.

Van Manen, M. (2014). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing*. Left Coast Press.

*หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

สุชานันท์ ไชยยะ[1*] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
*Corresponding author e-mail: suchananchaiya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 80 คน และข้าราชการครู 222 คน รวมทั้งสิ้น 302 คน ได้จากการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คนเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “หลักความโปร่งใส” ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การขาดเวทีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ชุมชน และองค์กรในชุมชนในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานประจำปี (2) แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 1.โรงเรียนควรจัดการประชุมเพื่อนำเสนอภาพรวมของฝ่ายบริหารและส่งเสริมความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมาย พร้อมกับการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการทรัพย์สินที่ชัดเจน 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของบุคลากร 3. โรงเรียนควรพัฒนากระบวนการมาตรฐานสำหรับการบริหารจัดการทางการเงินในทุกส่วนงาน 4. ควรจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในเพื่อกำกับดูแลการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำมาตรการการจัดการงบประมาณและการควบคุมที่ชัดเจนและถูกต้องมาใช้ ผลการวิจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นกรอบการทำงานเพื่อพัฒนาความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนภายใต้ระบบการจัดการตามผลงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน; หลักธรรมาภิบาล

* Received: 2025-05-28, Revised: 2025-07-23, Accepted: 2025-08-04

The Good Governance Principles in Performance-Based Management of Schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

Suchanan Chaiya[1*] Poompipat Rukponmongkol [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration,
Kamphaeng Phet Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: suchananchaiya@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to (1) examine the conditions and problems regarding the application of good governance principles in performance-based management of schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, and (2) propose guidelines for enhancing good governance practices within the same context. The sample consisted of 302 participants selected using Krejcie and Morgan's table and multi-stage sampling. The research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean ($\bar{x}$), and standard deviation (S.D.). The findings indicated that the overall condition of good governance principles in performance-based management was at a high level, with transparency scoring the highest mean. However, key problems included the lack of school board and community meetings for sharing opinions and reporting on financial and annual performance matters. Guidelines for improvement were proposed as follows: (1) Schools should organize meetings to present management overviews and foster understanding in goal setting, along with establishing clear asset management regulations. (2) The Educational Service Area Office should provide training on procurement to enhance personnel understanding. (3) Schools should develop standardized procedures for financial management across all operations. (4) Internal audit committees should be established to oversee resource and budget management. (5) The Educational Service Area Office should implement clear and accurate budget management and control measures. These findings can serve as a framework for improving transparency, accountability, and efficiency in school administration under performance-based management systems.

Keywords: Guidelines; Performance-based Management in Budget Administration; Good Governance Principles

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาวที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปีพ.ศ.2570 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดีเกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานอยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

งบประมาณ (Public Budget) มีความสำคัญต่อการบริหารประเทศเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศที่มีระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ประชาชนสามารถใช้สิทธิในการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาลและรัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารงานโดยการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานงานและโครงการต่าง ๆ ที่รัฐบาลต้องการจะทำเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงไว้กับประชาชน รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ให้ดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของรัฐบาล จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พัฒนาเศรษฐกิจ ให้มีความเจริญเติบโต กระจายรายได้ให้กับประชาชนเพื่อลดช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจน รวมถึงใช้เป็น เครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ และวัดผลงานของรัฐบาลได้และหน่วยงานภาครัฐก็สามารถใช้งบประมาณ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรในหลาย ๆ ด้านตามลักษณะของงานของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการควบคุมต้นทุนในการดำเนินงานตั้งแต่ระดับแผนงาน โครงการ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานได้และประชาสัมพันธ์ผลงาน ของหน่วยงานได้ งบประมาณที่ดีจะต้องเป็นศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมดโดยต้องมีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการหรือทุกโครงการว่ารายการใดมีความสำคัญจำเป็นมากน้อยกว่ากัน มีลักษณะของการนำไปพัฒนาเป็นหลัก การกำหนดวงเงินที่สอดคล้องกับปัจจัยในการทำงานเพื่อให้สามารถ จัดกิจกรรมได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ มีความพอเพียงและเกิดผลเป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้มีระยะเวลาการดำเนินงานที่เหมาะสมช่วยให้เกิดการประหยัดและใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ให้ได้ผลเต็มเม็ดเต็มหน่วย ไม่ให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็น ฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายเงินโดยสูญเปล่า มีความชัดเจนเข้าใจง่ายเน้นถึงความสำคัญของแต่ละโครงการได้ดีไม่คลุมเครือง่ายต่อ การพิจารณาวิเคราะห์และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปปฏิบัติ มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ มีความยืดหยุ่นได้ ตามความจำเป็น รวมถึงสามารถเปิดเผยต่อสาธารณะหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ (จริยะดา จันทรังษี, 2558)

โดยหลักการสำคัญของระบบงบประมาณเน้นการใช้ยุทธศาสตร์ระดับชาติและนโยบายของรัฐบาลเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผล คุ้มค่าและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติจนถึงเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงและหน่วยงาน รวมถึงการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละระดับที่ชัดเจน มีระบบติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมอบอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณให้แก่กระทรวงและหน่วยงานเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการให้บริการที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันในแต่ละระดับเพื่อบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ จากความสำคัญของงบประมาณและหลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลถือเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่หน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ โดยควบคุมบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้มีการใช้จ่ายที่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานหรือโครงการนั้น ๆ ภายใต้เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติและการให้บริการของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ประเทศชาติและประชาชน (วรนุช สาเกผล, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาล และจุดเน้นในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญเรื่องการบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากการบริหารงบประมาณของแต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันและมีผลต่อกระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นคำตอบที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางซึ่งเป็นที่ยอมรับ เหมาะสมและเป็นไปได้ ในการสร้างแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (ข้อมูล 1 ตุลาคม 2566) จำนวน 1,427 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 101 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,326 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 302 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 222 คน โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608-609)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 สภาพทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตอนที่ 3 ปัญหาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยใช้คำถามเป็น

แบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (Multiple Response) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดทำเป็นเครื่องมือเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และข้าราชการครู 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งได้จากการนำผลวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาสังเคราะห์ เรียบเรียง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างคำถาม

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมของผู้บริหาร และครู

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	หลักประสิทธิผล (Effectiveness)	3.61	0.53	มาก
2	หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	3.98	0.42	มาก
3	หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	4.04	0.36	มาก
4	หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability)	3.75	0.42	มาก

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	หลักความโปร่งใส (Transparency)	4.05	0.47	มาก
6	หลักการมีส่วนร่วม (Participation)	3.87	0.37	มาก
7	หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	3.78	0.47	มาก
8	หลักนิติธรรม (Rule of Law)	3.66	0.41	มาก
9	หลักความเสมอภาค (Equity)	3.70	0.58	มาก
10	หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	4.01	0.40	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.85	0.36	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.85, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{x}$=4.05, S.D.=0.47) รองลงมาได้แก่ หลักการตอบสนอง ($\bar{x}$=4.04, S.D.=0.36) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ($\bar{x}$=4.01, S.D.=0.40) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิผล ($\bar{x}$=3.61, S.D.=0.53)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานศึกษาไม่มีการดำเนินการแต่งตั้งมอบหมายคณะกรรมการตรวจสอบภายในและคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการคำนวณต้นทุนผลผลิตที่ชัดเจน	220	72.85
2	สถานศึกษาของท่านขาดการบริหารสินทรัพย์เพื่อให้ใช้ได้คุ้มค่ามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	251	83.11

ด้านที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
3	สถานศึกษาของท่านไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมชี้แจงหลักการ/ระเบียบ/ขั้นตอนในการการตรวจสอบภายใน	254	86.69
4	สถานศึกษาของท่านไม่มีการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน	233	77.15
5	สถานศึกษาของท่านไม่มีการติดตามและประเมินผลการบริหารสินทรัพย์	270	89.40
6	สถานศึกษาของท่านไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการ สถานศึกษา คณะครู ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในชุมชน ในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานประจำปี	274	90.73
7	ผู้บริหารไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	219	72.52
8	ผู้บริหารไม่กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถในด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุนอย่างเหมาะสม	179	74.58
9	สถานศึกษาของท่านขาดการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการบริหารสินทรัพย์ของโรงเรียน	219	87.95
10	สถานศึกษาของท่านขาดการวางแผนงบประมาณกำหนดกระบวนการก่อให้เกิดผลผลิตและขาดการการคำนวณต้นทุนของโครงการ/กิจกรรม	254	86.69

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงข้อที่มีปัญหาสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. สถานศึกษาไม่มีการดำเนินการแต่งตั้งมอบหมายคณะกรรมการตรวจสอบภายในและคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการคำนวณต้นทุน ผลผลิตที่ชัดเจน 2. สถานศึกษาของท่านขาดการบริหารสินทรัพย์เพื่อให้ใช้ได้คุ้มค่ามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด 3. สถานศึกษาของท่านไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมชี้แจงหลักการ/ระเบียบ/ขั้นตอนในการการตรวจสอบภายใน 4. สถานศึกษาของท่านไม่มีการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็น

ปัจจุบัน 5. สถานศึกษาของท่านไม่มีการติดตามและประเมินผลการบริหารสินทรัพย์ 6. สถานศึกษาของท่านไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการ สถานศึกษา คณะครู ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในชุมชน ในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานประจำปี 7. ผู้บริหารไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 8. ผู้บริหารไม่กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถในด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุนอย่างเหมาะสม 9. สถานศึกษาของท่านขาดการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการบริหารสินทรัพย์ของโรงเรียน และ 10. สถานศึกษาของท่านขาดการวางแผนงบประมาณกำหนดกระบวนการก่อให้เกิดผลผลิตและขาดการการคำนวณต้นทุนของโครงการ/กิจกรรม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงแนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
1	สถานศึกษาควรมีการจัดประชุม ชี้แจงภาพรวม สร้างการรับรู้ร่วมกัน เพื่อวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ วางแผนกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสินทรัพย์อย่างชัดเจน	17
2	สำนักงานเขตพื้นที่ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้บุคลากรในสถานศึกษา	17
3	สถานศึกษาควรมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกกระบวนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ	14
4	สถานศึกษาควรมีการประชุม วางแผน การจัดตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบภายในสำหรับการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ	16
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณที่ถูกต้องและชัดเจน	17

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
6	สถานศึกษาควรจัดประชุม และให้ทุกภาคส่วน เช่น คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา	14
7	สถานศึกษาควรมีการประชุม แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ กำกับ ติดตาม แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	17
8	ผู้บริหารต้องควบคุม กำกับ ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรให้ดำเนินการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด หากตรวจพบการไม่ปฏิบัติให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป เพื่อว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้วยวิธีการอื่นใด โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกกรณี	17
9	การจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี สถานศึกษาควรกำหนดสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามลำดับความสำคัญของโครงการและความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน	15
10	สถานศึกษาควรทำประชาพิจารณ์ร่วมกับบุคลากรของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณและการปรับแผนเพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำและปรับแผนดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน	15

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงข้อที่มีปัญหาสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. สถานศึกษาควรมีการจัดประชุม ชี้แจงภาพรวม สร้างการรับรู้ร่วมกัน เพื่อวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ วางแผนกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสินทรัพย์อย่างชัดเจน 2. สำนักงานเขตพื้นที่ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้บุคลากรในสถานศึกษา 3. สถานศึกษาควรมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกกระบวนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ 4. สถานศึกษาควรมีการประชุม วางแผน การจัดตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบภายในสำหรับการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ 5. สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณที่ถูกต้องและชัดเจน 6. สถานศึกษาควรจัดประชุม และให้ทุกภาคส่วน เช่น คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา 7. สถานศึกษาควรมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ กำกับ ติดตาม แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 8. ผู้บริหารต้องควบคุม กำกับ ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรให้ดำเนินการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด หากตรวจพบการไม่ปฏิบัติให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป เพื่อว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้วยวิธีการอื่นใด โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกกรณี 9. การจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี สถานศึกษาควรกำหนดสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามลำดับความสำคัญของโครงการและความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน และ 10. สถานศึกษาควรทำประชาพิจารณ์ร่วมกับบุคลากรของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณและการปรับแผนเพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำและปรับแผนดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

อภิปรายผล

1. สภาพทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบไปด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ เข้ามาใช้ร่วมกับการบริหารงานงบประมาณแผ่นดินในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ แก้วมาก (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานด้านงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานด้านงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

2. ปัญหาทางหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงข้อที่มีปัญหาสูงสุดโดยเรียงจาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. สถานศึกษาของท่านไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการ สถานศึกษา คณะครู ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในชุมชน ในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานประจำปี 2. สถานศึกษาของท่านไม่มีการติดตามและประเมินผลการบริหารสินทรัพย์ และ

3. สถานศึกษาของท่านไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมชี้แจงหลักการ/ระเบียบ/ขั้นตอนในการการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจพล ไพรหลวง (2565) พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนสถานศึกษา

3. แนวทางพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

3.1 ด้านหลักประสิทธิผล พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการจัดประชุม ชี้แจงภาพรวม สร้างการรับรู้ร่วมกัน เพื่อวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ วางแผนกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสินทรัพย์อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ คำทา (2560) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน โดยได้เน้นการสร้างความร่วมมือและการกำหนดระเบียบอย่างชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพย์สินและทรัพยากรของสถานศึกษา พบว่า การที่สถานศึกษามีการประชุมเพื่อชี้แจงภาพรวมและวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการสินทรัพย์และทรัพยากร ช่วยสร้างความชัดเจนในทิศทางการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานทรัพยากรภายในสถานศึกษา

3.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ เขตพื้นที่ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุณยานุช วิชญะเจริญ, (2557) ศึกษาผลกระทบของการจัดอบรมการจัดซื้อจัดจ้างต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ โดยผลการวิจัยพบว่า การจัดอบรมให้ความรู้ในด้านระเบียบและกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้างสามารถเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและสามารถป้องกันการทุจริตได้ดีขึ้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการอบรมมีผลต่อการเพิ่มพูนทักษะ บุคลากรที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่ดีขึ้น

3.3 ด้านหลักการตอบสนอง พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกกระบวนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารงบประมาณที่มีมาตรฐานและโปร่งใส สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยลดปัญหาการทุจริตและเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาที่มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

3.4 ด้านหลักภาระรับผิดชอบ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน การจัดตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบภายในสำหรับการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร จิตต์มั่น (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานงบประมาณและการตรวจสอบภายในในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในในสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณและทรัพยากร โดยเฉพาะในด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การประชุมและวางแผนอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คณะกรรมการตรวจสอบภายในทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยระบุว่า สถานศึกษาที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในมีแนวโน้มที่จะได้รับความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3.5 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณที่ถูกต้องและชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พรหมเมศ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งานวิจัยนี้ศึกษาการบริหารงบประมาณในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนช่วยลดปัญหาการทุจริตและเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัญหาและอุปสรรค ที่พบ ได้แก่ การขาดความรู้ด้านการบริหารงบประมาณของบุคลากรบางส่วน

3.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดประชุม และให้ทุกภาคส่วน เช่น คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชัย ปัญญาโสภา (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานช่วยให้การบริหารจัดการสินทรัพย์ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ กำกับ ติดตาม แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชัย ปัญญาโสภา (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดปัญหาการทุจริต คณะกรรมการที่มาจากการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การประชุมอย่างสม่ำเสมอและการติดตามผลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพ

3.8 ด้านหลักนิติธรรม พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องควบคุม กำกับ ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรให้ดำเนินการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด หากตรวจพบการไม่ปฏิบัติให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป เพื่อว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้วยวิธีการอื่นใด โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกกรณี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล มังกร (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย งานวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานในหน่วยงานราชการ พบว่า การตรวจสอบที่มีความโปร่งใส และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์สามารถเพิ่มความเชื่อมั่นในระบบราชการและลดปัญหาการเลือกปฏิบัติและการทุจริตได้

3.9 ด้านหลักความเสมอภาค พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี สถานศึกษาควรกำหนดสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามลำดับความสำคัญของโครงการและความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ วัฒนศิริ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียนในการจัดสรรงบประมาณช่วยให้การใช้งบประมาณสอดคล้องกับความต้องการจริง การจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการช่วยให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์

2.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรทำประชาพิจารณ์ร่วมกับบุคลากรของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณและการปรับแผนเพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำและปรับแผนดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร ศรีสมบัติ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ งานวิจัยนี้ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ พบว่าการจัดกระบวนการประชาพิจารณ์และการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาใช้ในด้านการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจนในการใช้งบประมาณ โดยเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ต้องการ เช่น การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การลดอัตราการออกกลางคัน หรือการพัฒนา

ทักษะครู นำผลการประเมินผลงานมาใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล จัดให้มีระบบการรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กร ดังนี้

2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก ควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม สร้างกระบวนการวางแผนงบประมาณที่เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการใช้งบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง ควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม ควรให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา ใช้ข้อมูลจากการสำรวจหรือการประเมินความต้องการของโรงเรียนเพื่อกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จำเป็น การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้

2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในด้านการวางแผนงบประมาณ สร้างกระบวนการวางแผนงบประมาณที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการใช้งบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน จัดทำแผนงบประมาณอย่างชัดเจนและเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้อง กำหนดลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณ โดยพิจารณาจากผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้เสนอองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยเน้นการบริหารที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง และชุมชน แนวทางพัฒนาที่สังเคราะห์ได้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างการบริหาร เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน และด้านกระบวนการ เช่น การอบรม การวางมาตรฐาน และการทำประชาพิจารณ์ ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในกระบวนการใช้งบประมาณอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

จริยะดา จันทรังษี. (2558). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การจัดทำงบประมาณ*. ม.ป.ท.

จุฑารัตน์ แก้วมาก, & อมรทิพย์ เจริญผล. (2565). การบริหารงานด้านงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *7*(3), 994–1004.

บุณยานุช วิชญะเจริญ. (2557). *ผลกระทบของการจัดอบรมการจัดซื้อจัดจ้างต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัญจพล ไพรหลวง. (2565). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโสมสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, *7*(1), 111–126.

วรนุช สาเกผล. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการความรู้ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, *25*(1), 1–12.

พรทิพย์ วัฒนศิริ. (2558). การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา*, *40*(3), 89–105.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในหลักวิชาชีพทางการศึกษา*. พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน: พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สายชล มังกร. (2559). การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย. *วารสารการบริหารภาครัฐ*, *11*(1), 22–40.

สุทธิพร จิตต์มั่น. (2560). *การบริหารงานงบประมาณและการตรวจสอบภายในในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธิชัย ปัญญาโสภา. (2557). การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, *8*(3), 55–70.

สุทธิชัย ปัญญาโสภา. (2558). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุทธิพร ศรีสมบัติ. (2560). *การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาภรณ์ คำทา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริพร พรหมเมศ. (2562). การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาเชียงใหม่*, *12*(1), 30–48.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 608–609.

*ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ธเนศพล พันธุ์แก้ว[1*] นลธวัช ยุทธวงศ์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
*Corresponding author e-mail: tanetpon.p@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และหาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 62 คน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์องค์กรโดยการ SWOT เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพความสำเร็จ ผลตอบแทนที่จะได้รับ และต้องพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมคนทำงานให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า 3) ผู้บริหารต้องตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน หรือพัฒนาสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งหมด 4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของคณะครูโดยเลือกงานและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละงานที่เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจของคุณครูแต่ละบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง

* Received: 2025-05-21, Revised: 2025-07-02, Accepted: 2025-07-13

Leadership of change of school administrators Sai Nam Wang School Group, under the Office of Tak Primary Educational Service Area 1

Tanetpon Phankaew [1*] Nontawat Yuttawong [2]

[1]Master of Education students in Educational Administration, Northern College
[2]Lecturer, Faculty of Education, Northern College
[*]Corresponding author e-mail: tanetpon.p@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the current conditions, challenges, and approaches to leading change among school administrators in the Sai Nam Wang School Group, under the Office of TAK Primary Educational Service Area 1. The study population consisted of 62 civil servant teachers, and the key informants were 9 experts. Research instruments included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that the overall transformational leadership of school administrators in the Sai Nam Wang School Group was at a high level, with "inspiration" receiving the highest average score. Guidelines for enhancing transformational leadership included the following: 1) Administrators should conduct a SWOT analysis to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats, which helped in defining a clear organizational vision. 2) Administrators should inspire personnel by presenting a vision of success and its benefits, while consistently developing human resources and promoting career growth. 3) Administrators must be knowledgeable and aware of new technologies and innovations, setting appropriate policies for their application in school management. For example, artificial intelligence should be integrated to support educational development. 4) Administrators should recognize individual teacher differences by assigning tasks suited to each person's abilities and interests.

Keywords: Leadership; Transformational Leadership; Sai Nam Wang School Group

บทนำ

การศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญในการหล่อหลอมบุคคล พัฒนาโครงสร้างทางสังคม และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ โดยเป็นเครื่องมือหลักในการยกระดับศักยภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างกลมกลืน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 การศึกษาได้กลายเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของประเทศ และเป็นฐานรองรับการปรับตัวต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ด้วยเหตุนี้ นานาประเทศทั่วโลกจึงเร่งลงทุนในระบบการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับโลก พร้อมกันนี้ ยังให้ความสำคัญกับการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการยกระดับทักษะ ความรู้ สมรรถนะ และความสามารถของคนไทย ให้

สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ได้กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนไทยเป็นคนไทย 4.0 ที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นพลเมืองดี มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และประกอบอาชีพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในขณะเดียวกันยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่าด้วย การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ต่างก็เน้นย้ำถึงบทบาทของเทคโนโลยีในการลดช่องว่างของคุณภาพการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในระดับภูมิภาค ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถด้านดิจิทัล และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มาตรา 6 และ มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและผู้สอน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ และการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้เป้าหมาย “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจเติบโตอย่างทั่วถึง และสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญ คือ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและดิจิทัล และการพัฒนาทุนมนุษย์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งเน้นให้ภาคการศึกษามีบทบาทในการผลิตกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัล คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในทุกภาคส่วนให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ได้ย้ำถึงการส่งเสริมให้สถานศึกษามีความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกพื้นที่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งความสำเร็จในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรจะมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะ

ผู้นำ หากภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ ย่อมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะความเป็นผู้นำจึงเป็นองค์ความรู้ที่ผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรควรศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและนำพาบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559) ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมีบทบาทในการดึงศักยภาพและความสามารถของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่มีคุณภาพจะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร สามารถโน้มน้าวและชักจูงให้เกิดทัศนคติที่สอดคล้องกันในหมู่คณะ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถประสานและคลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ตลอดจนเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำขององค์กรทางการศึกษาที่จะต้องสร้างให้คนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างจริงจังทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพยั่งยืน หากโรงเรียนขาดผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพก็ไม่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามนโยบายที่กำหนด ผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนสามารถแสดงออกซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่มีความแตกต่างและไม่เท่าเทียมกัน ความสำเร็จที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารหรือผู้นำแต่ละคนสังเกตได้จากความร่วมมือและความเต็มใจที่ผู้บริหารหรือผู้นำเหล่านั้นจะได้รับจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารหรือผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำ การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การศึกษาจะดีได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการของผู้บริหารที่จะเข้าใจหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รอฮิม สุหลง, 2565) ภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเกี่ยวข้องกับการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในแต่ละโอกาสแต่ละเรื่อง ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้ร่วมงานในขณะที่ผู้ร่วมงานจะตัดสินใจหรือเสนอแนะข้อมูลต่าง ๆ ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงลักษณะของทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อความเข้าใจและสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง (ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2565)

กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประกอบไปด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลยกกระบัตร ตำบลวังจันทร์ และตำบลวังหมัน มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านวังไคร้มิตรภาพ ที่ 102 โรงเรียนวังหวายวิทยาคม โรงเรียนบ้านปากทาง

เขื่อนภูมิพล โรงเรียนหมู่บ้านตัวอย่าง โรงเรียนบ้านนาตาโพ โรงเรียนบ้านวังโพ โรงเรียนบ้านดงลาน โรงเรียนบ้านหนองเชียงคา โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ระวานสองแคว โรงเรียนบ้านท่าไผ่ โรงเรียนบ้านคลองไม้แดง และโรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในพื้นที่ห่างไกล มีบริบทที่หลากหลาย ทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนี้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบ วิธีการ ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคที่ผู้บริหารเผชิญ และสามารถนำไปพัฒนาแนวทางหรือแบบอย่างในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารรายอื่นในเขตพื้นที่หรือภูมิภาคใกล้เคียงได้ต่อไป การวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เน้นการพัฒนาผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะโรงเรียนในตำบลยกกระบัตร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 5 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี โรงเรียนบ้านคลองไม้แดง โรงเรียนบ้านท่าไผ่ โรงเรียนบ้านหนองเชียงคา และโรงเรียนบ้านแม่ระวานสองแคว โดยมีเหตุผลเชิงพื้นที่และเหตุผลเชิงวิชาการประกอบกัน ดังนี้ ตำบลยกกระบัตรเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายในด้านภูมิประเทศ ได้แก่ มีทั้งพื้นที่ราบ และพื้นที่ติดชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนในตำบลนี้ต้องบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขและความท้าทายที่แตกต่างกันในแต่ละแห่ง ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยการปรับตัว การคิดเชิงระบบ และความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย การเลือกโรงเรียนในตำบลยกกระบัตร ซึ่งมีจำนวน 5 โรงเรียน เป็นจำนวนที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มากเกินไปจนเกินกำลังนักวิจัย และไม่จำนวนน้อยจนขาดความหลากหลายของข้อมูล ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง โรงเรียนในตำบลยกกระบัตรมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเชิงระบบอย่างต่อเนื่องในช่วงปีที่ผ่านมา ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของชุมชน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจและควรศึกษาอย่างลึกซึ้งเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โรงเรียนในตำบลยกกระบัตรมีความร่วมมือที่ดีในการเปิดโอกาสให้นักวิจัยเข้าไปศึกษา ทั้งในด้านการให้ข้อมูล การเข้าสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ครู และบุคลากร ซึ่งเอื้อต่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพ และเป็นจริงตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

จากเหตุผลที่กล่าวมา ในยุคที่ประเทศไทยกำลังปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพให้ทัดเทียมนานาชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จดังกล่าว ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่ชี้ให้เห็นถึงแนวปฏิบัติจริง (Best Practice) ของผู้บริหารในการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้

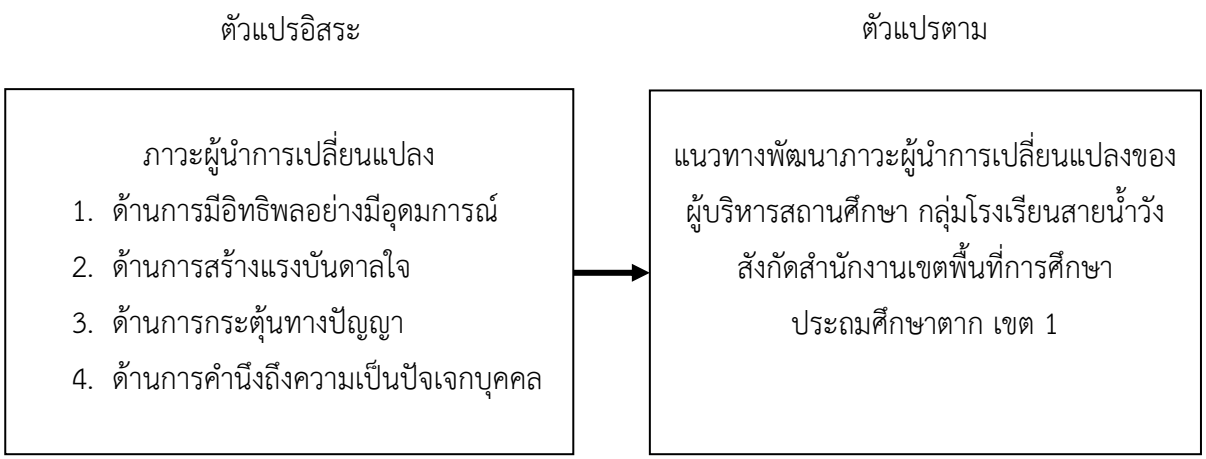
ใน บริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายและท้าทายแตกต่างกัน ซึ่งทำให้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่ได้อาจไม่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกพื้นที่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลยกกระบัตรได้รับการคัดเลือกเป็นพื้นที่ศึกษา เนื่องจากสอดคล้องกับหลักการวิจัยที่เน้นการเข้าถึงข้อมูลอย่างลึกซึ้ง คำนึงถึงความหลากหลายของบริบท และความเหมาะสมในเชิงภูมิศาสตร์ การเลือกพื้นที่ในลักษณะนี้จะส่งผลให้การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลในยุคที่การศึกษาและการเรียนรู้กำลังอยู่ในช่วงของการปฏิรูป ซึ่งจะช่วยรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้มีศักยภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นปัญหาสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนตำบลยกกระบัตร ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและกำลังอยู่ในช่วงพัฒนา เพื่อสังเคราะห์ให้ได้มาซึ่ง องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่น่าเชื่อถือและเป็นรูปธรรม สำหรับนำไปใช้ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดตามขอบข่ายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยเลือกโรงเรียนที่อยู่ในตำบลยกกระบัตร จำนวน 5 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้นจำนวน 62 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งจัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลโดยยึดมั่นในอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการให้ความสำคัญกับแต่ละบุคคล แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จัดอยู่ในรูปแบบคำถามปลายปิดประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน 4 ด้านที่กล่าวข้างต้น โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ (Rating Scale) ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.962 แสดงถึงความเชื่อถือได้ของเครื่องมือในระดับสูง

3. วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตัวเอง ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ - นามสกุล อาชีพ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้เกณฑ์การประเมินสภาพด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3. วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 9 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ (f) และจัดลำดับ

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมของครู

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.03	0.25	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.15	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.04	0.24	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	0.21	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.06**	**0.17**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมของครูมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 **ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน**ในภาพรวม

ลำดับที่	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ชัดเจน จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง	2.39	0.73	น้อย
2	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคนว่าเป็นส่วนสำคัญของทีม มีเป้าหมาย มีการสื่อสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2.82	0.91	ปานกลาง

ลำดับที่	รายการ	μ	σ	แปลผล
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	2.56	0.72	ปานกลาง
4	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	2.21	0.52	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน เพื่อนำไปสร้างคำถามในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ 1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ชัดเจน จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง 2. ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคนว่าเป็นส่วนสำคัญของทีม มีเป้าหมาย มีการสื่อสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ 4. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวม

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรวิเคราะห์องค์กรให้ชัดเจน โดยการ SWOT เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาสอุปสรรคขององค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน	9
2	ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพความสำเร็จ ผลตอบแทนที่จะได้รับ และต้องพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมคนทำงานให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า	9
3	ผู้บริหารควรตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน หรือพัฒนาสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งหมด	8
4	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของคณะครูโดยเลือกงานและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละงานที่เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และบริบทของคุณครูแต่ละบุคคล (Put the right man on the right job.)	9

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงข้อที่มีสภาพการปฏิบัติน้อยสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. ผู้บริหารควรวิเคราะห์องค์กรให้ชัดเจน โดยการ Swot เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรคขององค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพความสำเร็จ ผลตอบแทนที่จะได้รับ และต้องพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมคนทำงานให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า 3. ผู้บริหารควรตระหนักมีความรู้ความเข้าใจ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน หรือพัฒนาสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งหมด และ 4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของคณะครูโดยเลือกงานและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละงานที่เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และบริบทของคุณครูแต่ละบุคคลตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมของครูมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพจนครูเข้าใจและยอมรับ ผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือออกแบบการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครู โดยจัดอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ และให้โอกาสครูได้นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มีการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้น ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไชยวัฒน์ อกตัน และดวงพร อุ่นจิตต์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวม ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์องค์กรให้ชัดเจน โดยการ Swot เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรคขององค์กร เพื่อกำหนด

วิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ช่วยให้เห็นศักยภาพและข้อจำกัดของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สะท้อนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยเฉพาะด้านอิทธิพลทางอุดมการณ์ (Idealized Influence) ที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์ร่วม การวิเคราะห์องค์กรอย่างครอบคลุมอาจส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ปล้องสอง, รวงทอง ถาพันธุ์ และ ทินกร พูลพุฒ (2566, หน้า 204-215) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมอยู่ในระดับ มากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาได้ร้อยละ 75

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพความสำเร็จ ผลตอบแทนที่จะได้รับ และต้องพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมคนทำงานให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำประเภทนี้เน้นการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยให้ผู้ร่วมงานมองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้บริหารต้องทำให้ครูและบุคลากรเห็นภาพความสำเร็จและผลตอบแทนที่อาจเกิดขึ้น เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือผลกระทบเชิงบวกต่อนักเรียน การสร้างแรงบันดาลใจช่วยลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มการมีส่วนร่วมของทีม ครูและบุคลากรทางการศึกษามักมีแรงจูงใจจาก ความหมายของงานมากกว่าเงินทอง การที่ผู้บริหารช่วยให้พวกเขาเห็นคุณค่าของการทำงาน (เช่น การพัฒนานักเรียน หรือความก้าวหน้าในอาชีพ) จึงตอบโจทย์ความต้องการเชิงจิตวิทยา จำเป็นการพัฒนาต่อยอดอย่างสม่ำเสมอ (เช่น การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง) สร้างความรู้สึกว่า "องค์กรลงทุนกับเรา" ซึ่งเพิ่มความผูกพันต่องาน โรงเรียนในสังกัด สพป.ตาก เขต 1 อาจเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือความท้าทายเฉพาะพื้นที่ (เช่น ความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงการศึกษา) การที่ผู้บริหารเน้นการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมความสำเร็จของทีม อาจเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า III) ซึ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 3. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานหรือพัฒนาสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งหมด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กหรือพื้นที่ห่างไกล เช่น โรงเรียนในอำเภอสามเงา จังหวัดตาก ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือบุคลากร ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีและ AI มีบทบาทสำคัญในการยกระดับการบริหารการศึกษา เช่น การจัดการข้อมูล การวางแผนการเรียนการสอนหรือการประเมินผล ผู้บริหารจึงต้องตื่นตัวและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในพื้นที่ห่างไกลอาจขาดแคลนครูผู้เชี่ยวชาญ การใช้ AI หรือเทคโนโลยีอื่น ๆ (เช่น คลังข้อมูลออนไลน์ ห้องเรียนอัจฉริยะ) สามารถช่วยลดช่องว่างนี้ได้ ผู้ปกครองและชุมชนอาจคาดหวังให้โรงเรียนทันสมัย ผู้บริหารจึงต้องแสดงวิสัยทัศน์ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวัลย์ ดอกบัว และ สุนทร สายคำ (2563, หน้า 137-146) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากสุด คือ ด้านการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตระสบการณ์การทำงาน พบว่า มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .053 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ควรมีการมอบหมายงานให้ดูที่ความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณของงานและให้ความดีความชอบโดยยึดหลักความโปร่งใส 3) ควรกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจังเพื่อเป็นวิธีการที่จะหาทางแก้ปัญหาจากการวิเคราะห์ข้อมูล 4) ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการศึกษาอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของคณะครูโดยเลือกงานและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละงานที่เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และบริบทของคุณครูแต่ละบุคคล (Put the right man on the right

job.) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่าแต่ละครูมีทักษะ ความสนใจ และประสบการณ์แตกต่างกัน การมอบหมายงานตามความถนัดช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพึงพอใจในหน้าที่ เมื่อครูได้ทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจ จะรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และลดความขัดแย้งภายในทีม ในเขตพื้นที่อำเภอสามเงา ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสรรบทบาทตามความเหมาะสมของแต่ละคนช่วยให้โรงเรียนบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารอาจนำหลักการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Approach) หรือการจัดการตามสมรรถนะ (Competency-Based Management) มาใช้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธภัสธร มิ่งไชย และคณะ (2566, หน้า 120-133) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.64 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรน้อมนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบ

หลักสูตรที่เน้นการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การจูงใจทีมงาน และการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการใช้กลยุทธ์การโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้บริหารรุ่นใหม่หรือผู้ที่อยู่ระหว่างการพัฒนา เพื่อส่งต่อองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ในด้านการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่ (Community of Practice: COP) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำเสนอแนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices) และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สุดท้าย ควรริเริ่มและผลักดันโครงการนำร่อง (Pilot Projects) ที่ส่งเสริมการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาทิ โครงการโรงเรียนต้นแบบที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม เพื่อเป็นตัวอย่างและจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงในระดับที่กว้างขึ้น

2. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กร ดังนี้

2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มาใช้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใกล้ชิด เน้นความเข้าใจบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนในพื้นที่ เนื่องจากทรัพยากรมีข้อจำกัด ควรส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ควรพัฒนาให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและความจำเป็นของโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาชีพผ่านการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้โรงเรียนมีการดำเนินงานบนฐานของข้อมูล (Data-Driven Management) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มาใช้ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ครอบคลุมทั้งด้านนโยบาย การวางแผน การติดตามผล และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่

3. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาบุคลากร ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนยกกระบัตร อำเภอสามเงา จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สามารถนำแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายใต้บทบาทหน้าที่ของตนเองได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดหลักสูตรเฉพาะทางที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำ รวมถึงการฝึกอบรมในลักษณะเวิร์กช็อป เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการปลุกพลังในทีมงาน ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม โดยใช้แนวคิดการกระจายภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนการสื่อสารแบบสองทางอย่างโปร่งใสและเปิดกว้าง ด้านการพัฒนานวัตกรรมการบริหาร ควรเน้นการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา สำหรับด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ควรจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) สำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติระหว่างโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการบริหาร (Administrative Mentoring) เพื่อสนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพของผู้บริหารรุ่นใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนยกกระบัตร อำเภอสามเงา จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และให้ความสำคัญไปที่คุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศในการทำงานและมีผลงานที่มีคุณภาพ รวมถึงการก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

องค์ความรู้ใหม่



จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา" สามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้านของผู้บริหารได้ ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ: คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีพลังใจ และมีความเชื่อมั่นที่จะมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน

2. ใช้ AI ในการบริหารงาน: คือ การที่ผู้บริหารมีความทันสมัย ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี และสามารถนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือเครื่องมือดิจิทัลอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษา

3. วางวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ผ่านการวิเคราะห์ SWOT: คือ การที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weaknesses), โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของโรงเรียน เพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและมีหลักการ

4. “ Put the right man on the right job ” (บริหารคนให้ถูกกับงาน): คือ การบริหารงานโดยยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง โดยผู้บริหารจะเข้าใจถึงความแตกต่างและความสามารถของครูแต่ละคน และมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้นๆ เพื่อดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง

เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ไชยวัฒน์ อกตัน, & ดวงพร อุ่นจิตต์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, *13*(1), 1–12.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธภัสธร มิ่งไชย, กรศิริ มิ่งไชย, & จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, *1*(1), 120–133.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49–52.

ภัทราวัลย์ ดอกบัว, & สุนทร สายคำ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม*, *7*(1), 137–146.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจไทยไตรมาสที่ 4 และแนวโน้มปี 2562*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่ 4/2566 และแนวโน้มปี 2567*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อัจฉรา ปล้องสอง, รวงทอง ถาพันธุ์, & ทินกร พูลพุฒ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *9*(1), 204–215.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

*การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ธนาภรณ์ มาเรียน[1*] จารุวรรณ แก่นทรัพย์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
*Corresponding author e-mail : thanaporn9239@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 2) หาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียน แม่ปะ-แม่กาษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 122 คน กลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 132 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา มีแนวทาง ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมตัดสินใจทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรให้โอกาสผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุน การทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสในการพิจารณาเลือกกิจกรรมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้คณะครูในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม ; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ; ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

* Received: 2025-05-24, Revised: 2025-07-11, Accepted: 2025-07-13

The Study on Participatory Management of School Administrators and Teachers in Student Support and Care System of Maepa – Maekasa School Group under Tak Primary Educational Service Area Office 2

Thanaporn Ma-rean[1] Jaruwon Gansub[2]

[1]Master of Education Program , Northern College,
[2] Lecturer, Faculty of Education , Northern College,
Corresponding Author's Email : thanaporn9239@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research are 1) study the state of participatory administration of school administrators and teachers in the student care and support system in the student care system and 2) find ways to develop participatory administration of school administrators and teachers in the student care system of Mae Pa-Mae Ka Sa School Group, Tak Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this research was 10 school administrators, 122 teachers of Mae Pa-Mae Ka Sa School Group, Tak Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year, and 9 experts. The research results found that 1) the state of participatory administration in the student care system of Mae Pa-Mae Ka Sa School Group, Tak Primary Educational Service Area Office 2, was at a high level overall. 2) The guidelines for developing participatory administration in the student care system of Mae Pa-Mae Ka Sa School Group are as follows: All relevant parties should be given opportunities to participate in setting objectives, goals, and jointly making decisions at every step of the operation. Stakeholders should be given opportunities to fully implement their own care systems. Support work with confidence in their knowledge and abilities. Provide opportunities to consider and select activities for the operation of the student care system. Build trust in teachers to perform important tasks and participate in evaluating the operation of the student care system.

Keywords : Participative Management; Student Care and Support System; School Administrators and Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง จะช่วยยกระดับความสามารถของประชากรในประเทศให้มีคุณภาพ ซึ่งการศึกษาในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มุ่งพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมไปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามแผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดไว้ว่า ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน เด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษา ทั้งนี้ยังมีประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนไม่ครบทุกคนและ

มีปัญหาการออกกลางคัน จึงต้องเร่งดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาประชากรวัยเรียนให้สามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาของคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ระบุว่า สถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน ด้วยงานหลัก 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนประชากรในวัยเรียนนให้มีโอกาสเข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร โดยมุ่งหวังให้บุคลกรที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียนการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน สำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดูแลใส่ใจนักเรียนทุกคน ด้วยความรัก ความเมตตา ความเข้าใจ และ เอื้ออาทร อีกทั้งให้ความช่วยเหลือในการเชิงสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ตลอดจน การแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ และกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) ได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูประจำชั้น และครูที่ปรึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีระบบ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือการทำงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินการ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนการคัดกรองนักเรียน โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานเพื่อคัดแยกนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติและกลุ่มที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยงเพื่อความสะดวกในการ ดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนมีการใช้เครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

นักเรียนในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบจากปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม จากการประมวลสถิติข้อมูลปัญหาเด็กและเยาวชน พบว่า เด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนหนึ่งมักมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) การตกเป็นทาสของเกมคอมพิวเตอร์และเรียนรู้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเกมจนนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองและสังคม 2) การนิยมประลองความเร็ว โดยมีพฤติกรรมการขับขี่และใช้รถจักรยานยนต์ที่ผิดกฎหมาย 3) ใช้ความรุนแรงในการตัดสินปัญหาและข้อขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท และการยกพวกตีกัน 4) การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรโดยไม่ป้องกันตนเอง และตั้งครรภ์ในวัยเรียน 5) การใช้สารเสพติด และสารอันตรายที่ในกลุ่มเด็กและเยาวชน 6) การขาดหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ไม่เห็นความสำคัญของหลักศาสนาที่ตนนับถือ ค่านิยม

ความเป็นไทย ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวที่ค่อนข้างเปราะบาง การติดเพื่อน ติดสื่อ และให้ค่านิยมกับวัตถุมากกว่าด้านคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

จากการรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 (2566) พบว่า บริบทกลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่ในสังกัด ส่วนมากเป็นพื้นที่ที่มีบริบทเป็นแนวภูเขา มีสภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ มีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชนเผ่า ดังนั้นปัญหาที่พบ จึงพบว่ามีนักเรียนออกกลางคันจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 สาเหตุของนักเรียนที่ออกกลางคัน คือ ส่วนใหญ่มีปัญหาจากผลการเรียนที่ติด 0 ร มส จำนวนหลายวิชาเนื่องจากการติดเกมส์ และปัญหาเรื่องชู้สาว ในส่วนนักเรียนที่มีปัญหาจากครอบครัว มาจากฐานะครอบครัวยากจน หรือครอบครัวแตกแยก ซึ่งมีแนวทางในการป้องกันการออกกลางคันของนักเรียนด้วยการติดตามและประสานงานกับผู้ปกครอง ใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีครูที่ปรึกษาออกเยี่ยมบ้าน และคอยติดตามนักเรียนให้กลับมาเข้าเรียน และใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการป้องกัน แก้ไขปัญหา ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญให้การช่วยเหลือ ซึ่งการดำเนินงานระบบดูแลช่วยนักเรียนนี้ ยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากมีข้อจำกัดในสภาพพื้นที่และความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสามารถบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่ปะ- แม่กาษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คนและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รวม 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 122 คน รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 , 2567 : 2)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (1990; บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 122 คน รวมทั้งหมด 132 คน พร้อมกำหนดวัน เวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนจนครบ 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive selection) มีดังนี้ 1) กลุ่มนักวิชาการ ที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาดุษฎีบัณฑิต และมีประสบการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการส่งเสริมและการพัฒนากิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญามหาบัณฑิต และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน และ 3) กลุ่มผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่น มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา และมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษา หรือรับผิดชอบในการจัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และเครื่องบันทึกเสียง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ตามประเด็นในการสัมภาษณ์ นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ล่วงหน้า ผู้วิจัยดำเนินเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการจดบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์ และบันทึกเสียง จนครบทั้ง 9 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.73 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.09 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.21 และมีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.40 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.30 และระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.70 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.55 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.79 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.51 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีหรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 15.15

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวม

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	สภาพการปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	4.37	0.56	มาก
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.40	0.54	มาก
3	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.35	0.55	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.34	0.61	มาก
5	ด้านการไว้วางใจกัน	4.36	0.59	มาก
6	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.33	0.53	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ระดับมาก (μ = 4.36, σ=0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (μ = 4.40, σ=0.54) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (μ = 4.37, σ=0.56) ด้านการไว้วางใจกัน (μ = 4.36, σ=0.59) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (μ = 4.35, σ=0.55) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (μ = 4.34, σ=0.61) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (μ = 4.33, σ=0.53)

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก่อนการวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และควรส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทุกขั้นตอนของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกขั้นตอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันคิดหาวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรให้โอกาสผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุน การทำงาน ด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดรูปแบบ ในการจัดกิจกรรมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานนั้นๆ ได้ และต้องเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานโดยไร้ความกดดัน

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกกิจกรรมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในสอดส่อง ดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/ มีปัญหา เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อตัวนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ เมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่อง ชมเชย และยอมรับเมื่อเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูยอมรับข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะ และผลของการดำเนินงานที่ผิดพลาดนั้นและช่วยกันแก้ปัญหา ปรับปรุงผล การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.5 ด้านการไว้วางใจกัน ควรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ควรไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ควรเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และควรรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วยความเต็มใจ

2.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และควรควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติ เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน เพื่อแบ่งเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ได้รับทราบและตัดสินใจร่วมกันก่อนการบันทึกผลการคัดกรองนักเรียนลงในแบบบันทึกการคัดกรอง มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ (2560) ระบุว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยรูปแบบการบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือกลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

2. การหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก่อนการวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานล่วงหน้าว่าจะเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แก้วดี ศรีอารยชาติ (2563) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ทิศทาง เป้าหมายของการดำเนินงาน ทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ ความเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการทำงานตรงกันและชัดเจน ให้การ

ยอมรับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นร่วมกัน และทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมของครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกขั้นตอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันคิดหาวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ย่อมทำให้การตัดสินใจมีความถูกต้อง เหมาะสม และเกิดความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหาและแสดงความคิดเห็น ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้พูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วดี ศรีอารยชาติ (2563 : 146) ศึกษา อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางเป้าหมายของการดำเนินงาน ทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ ความเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการทำงานตรงกันและชัดเจน ให้การยอมรับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นร่วมกัน และทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมของครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ครูทุกคนมีความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน

2.3 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรให้โอกาสผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุนการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดรูปแบบในการจัดกิจกรรมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และควรเปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานนั้นๆ ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยการมีส่วนร่วมจะเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีและอุทิศตนเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา หานุภาพ (2564) กล่าวว่า ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานนั้น หมายถึง ความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างเต็มที่ความสามารถ และมีความรับผิดชอบงานที่ตนสนใจทำ

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกกิจกรรมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในสอดส่อง ดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/ มีปัญหา เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อตัวนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีและรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน อีกทั้งมีส่วนร่วมในสอดส่อง ดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/ มีปัญหา และมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Laverne (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการร่วมมือของโรงเรียนกับชุมชนในการแก้ปัญหาการหนีเรียน กรณีศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการแก้ปัญหา พบว่า 1) โรงเรียนกับชุมชนต้องสร้างความร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยต้องเน้นมีการติดต่อสื่อสารร่วมมือระหว่างกลุ่มย่อยอย่างต่อเนื่อง และควรประสานความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับตำรวจสำนักงานคุมความประพฤติและศาล จำเป็นต้องมีตัวแทนระดับผู้นำของกลุ่มย่อย และควรมียุทธวิธีเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและการรู้จักป้องกันตนเองแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้วย

2.5 ด้านการไว้วางใจกัน ควรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์ การดำเนินชีวิตและองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ความสำเร็จและผลลัพธ์ต่างๆ มากมาย และยังสื่อได้ว่าความไว้วางใจนั้นเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการร่วมมือต่างๆ ในด้านการสื่อสารของการทำงาน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรดา บุญหล่อวัฒนา (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบวา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ สงผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา

2.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาข้อสรุปว่า

เป็นไปตามแผนที่วางไว้และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการให้ครูประเมินและสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เนื่องจากครูคือผู้ที่ปฏิบัติงานจริง ทำให้ทราบอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรภพ รัตนวรรณ (2566) พบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในความปกติใหม่ ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคี เครือข่ายควรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลรายงานผลการคัดกรองนักเรียนออกเป็นรายบุคคลและรายห้องเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติ การประเมินและปรับปรุง การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานและสรุปผลรายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และมีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลรายงานผลการจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรมีนโยบายส่งเสริมให้งานปกครองจัดให้ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านยาเสพติดที่เหมาะสม และควรส่งเสริม ให้มีการติดตาม นิเทศ รายงาน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น นำไปสู่การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างแท้จริง

2. จากผลการศึกษาสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา ควรมีนโยบายจัดให้ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานในโครงการ/กิจกรรมการจัดอบบรมให้ความรู้แก่นักเรียน เช่น การให้ความรู้ด้านการป้องกันยาเสพติด ให้ความรู้เรื่องกฎจราจรท้องก่อนวัยอันควร เป็นต้น ควรจัดทำรายงานผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อาจจัดทำในรูปแบบของรายเดือน เป็นการส่งเสริมให้ครู และบุคลากร ได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง และควรมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัด สินใจเลือกโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ในการคัดกรองด้านสุขภาพ ด้านการเรียนของนักเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาหรือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายเชิงพัฒนาระหว่างองค์การ สร้างความตระหนักให้เห็นถึง

ความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลักดันให้ครูปฏิบัติงานตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครูควรศึกษาและทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่กระบวนการทำงานร่วมกันของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และครูควรจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพส่งผลสู่ผู้เรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะทางวิชาการที่สูงขึ้น และส่งเสริมนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษา สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. จากผลการหาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมตัดสินใจทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน สนับสนุน การทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสในการพิจารณาเลือกกิจกรรมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวทางการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการวางแผนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในทุกขั้นตอน เพื่อวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรให้โอกาสผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สนับสนุน การทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกกิจกรรมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การไว้วางใจกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดรูปแบบในการจัดกิจกรรมในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานโดยไร้ความกดดัน

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562). *คู่มือครูที่ปรึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* ยูเรนัสอิมเมจกรุ๊ป.

แก้วดี ศรีอารยชาติ. (2563). *อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จักรภพ รัตนวรรณ. (2566). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในความปกติใหม่ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไชยา หานุภาพ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นพรดา บุญหล่อวัฒนา. (2561). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคงธัญบุรี.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 4*(1), 176-186.

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

ปริญวัฒน์ ถมกระจ่าง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562).* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566.* กลุ่มนโนบายและแผน.

_____. (2567). *ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.* กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2563). *แนวทางการดำเนินระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2564). *คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2564.* โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Anthony, William, P. (1978). *Participative management.* Addison-Wesley.

Cronbach, L.,J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5th ed.). Harper & Row.

Laverne, Mc. Coy-Byers. (2000). Coalition Between Schools and Community Agencies for the Contral of Truancy: Identification of Critical Factors Contributing to Coalition Effectiveness. *Dissertation Abstracts International.*

*การพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

นินาท พลเดช

โรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
Corresponding author e-mail: ninatmic@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ครู จำนวน 9 คน ผู้ปกครอง จำนวน 36 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ ครู จำนวน 9 คน ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ ได้แก่ ครู จำนวน 9 คน ผู้ปกครอง จำนวน 36 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน และนักเรียน จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบทดสอบ 4) แบบประเมิน 5) แบบวิเคราะห์เอกสาร และ 6) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า (1) องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านการใช้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างดิจิทัล และ ด้านการประเมินดิจิทัล (2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประเมินดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัล 2) ผลการสร้างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า (1) ผลการประเมินความรู้ของครู มีพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ผลการประเมินความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 87.56 (2) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100 (3) ผลการทดสอบสมรรถนะสำคัญของนักเรียนทั้งหมด 5 ด้าน ระดับดีขึ้นไป เฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 97.10 (4) ผลการประเมินความสามารถในการนำตนเองของนักเรียน ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.05 (5) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ และความพึงพอใจต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหาร; เทคโนโลยีดิจิทัล; การจัดการเรียนรู้

---

* Received: 26 April 2025, Revised: 17 May 2025, Accepted: 17 May 2025

The Development of management model for using digital technology to promote learning management for the teachers at Nong Chik Na Rueang School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office Area 4

Ninat Pondech

Nong Chik Na Rueang School,Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office Area 4
Corresponding author e-mail: ninatmic@gmail.com

ABSTRACT

The research on the development of a digital technology management model to promote teacher learning management to develop the quality of students at Nong Chik Narueang School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, had the following objectives: 1) to study basic information, 2) to develop a model, 3) to trial the model, and 4) to evaluate the model. The samples used for data collection: Phase 1: study of basic information: 9 teachers, 36 parents, 7 basic education committee members, and 5 experts; Phase 2: model development: 9 experts; Phase 3: study of the results of the model trial: 9 teachers; Phase 4: model evaluation: 9 teachers, 36 parents, 7 basic education committee members, and 36 students. The research instruments were 1) questionnaires, 2) interviews, 3) tests, 4) assessment forms, 5) document analysis forms, and 6) group discussion records. Content analysis was used for the data analysis and the following statistics were used: percentage, mean, standard deviation, t-test, and relative development score. and the index of priority needs. Research results found that 1) The results of the basic data study found that (1) the components of digital technology use consisted of digital understanding, digital use, digital communication, digital creation, and digital assessment. (2) The results of the study of the current situation were practiced at a high level. The expected conditions were at the highest level. when ranked from the most to the least were digital assessment, digital communication, and digital use. 2) the results of the developed model creation consisted of principles, objectives, content, operations, evaluation, and success conditions. The model and the model manual were at the highest level of accuracy and appropriateness. 3) The results of the model trial found that (1) The results of the assessment of teachers' knowledge had developed at a very high level and after the development were higher than before the development, with statistical significance at the .01 level. (2) The results of the assessment of teachers' digital technology capabilities were at a high level overall. 4) The results of the model evaluation found that (1) the academic achievement in each subject at level 3 and above of students in primary grades 1-6 in the academic year 2024 accounted for 87.56 percent. (2) the results of the evaluation of desirable characteristics were at a good level and above. Calculated as 100 percent (3) results of the test of the important competencies of all students in 5 areas, at a good level or higher, with an average of 97.10 percent (4) results of the assessment of students' self-leadership ability, at a good level or higher, with 96.05 percent (5) results of the assessment of the feasibility and usefulness of the model, and satisfaction with the model, at the highest level.

Keywords: Management; Digital Technology; Learning Management

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลถือว่ามีบทบาทและความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการงานในทุก ๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ได้นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานหลาย ๆ ด้านขององค์กรอย่างเช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ถือเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญยิ่งของวงการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องมีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนในยุคดิจิทัลนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปสู่การบริหารโรงเรียน ห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูบูรณาการในศาสตร์การสอนเนื้อหาและเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับจึงต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานของโรงเรียนทำให้เกิดการจัดการศึกษาและบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนจากคอมพิวเตอร์ ตลอดจนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรืองที่ผ่าน พบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูมีการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนน้อย เนื่องจากสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้ของนักเรียนและครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้โรงเรียนยังขาดแหล่งเรียนรู้อีกจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อการคุณภาพผู้เรียนดังปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เฉลี่ยร้อยละ 71.44 ร้อยละของนักเรียนที่มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เฉลี่ยร้อยละ 98.33 ร้อยละของนักเรียนที่มีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนในระดับดีขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เฉลี่ยร้อยละ 87.19 ซึ่งถือว่ามีจำนวนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ และผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชาดังนี้ ภาษาไทย (ร้อยละ 51.65) ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 24.76) คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 25.00) และวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 32.50) และผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การประเมินรอบที่ 4 (พ.ศ. 2565) พบว่า ประเด็นปัญหาที่สำคัญ

คือ มาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ มีผลการประเมินมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำ จากผลการทดสอบดังกล่าวข้างต้นโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรืองจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเร่งด่วน (โรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง ,2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวครูผู้สอน ผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 96 คน ดังนี้ 1) ครู จำนวน 9 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน 3) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 40 คน และ 4) นักเรียน จำนวน 40 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4–ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2534) จากการสุ่มกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม โดยการสุ่มแบบเจาะจง (กลุ่มตัวอย่างที่ 1-2) และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีใช้ตารางเลขสุ่ม (กลุ่มตัวอย่างที่ 3-4) จากประชากร 96 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 88 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) ครู จำนวน 9 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 7 คน 3) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 36 คน และ 4) นักเรียน จำนวน 36 คน

ขอบเขตการวิจัย การวิจัยมี 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 52 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู จำนวน 9 คน และระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 52 คน และนักเรียน จำนวน 36 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสอบถาม 3) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 4) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 5) แบบทดสอบ และ 6) แบบประเมิน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ต้องการศึกษา

3. นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพและพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความครอบคลุมของประเด็นที่ใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00

4. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .976

5. ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งเครื่องมือการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับ

2. ตรวจสอบและคัดแยกเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ และนำประเด็นเหล่านั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล 2) ด้านการใช้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างดิจิทัล และ 5) ด้านการประเมินดิจิทัล

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ดังตาราง

(n= 52)

การบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			PNI_{mod}	อันดับ
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ		
1. ด้านการเข้าใจดิจิทัล	3.52	.25	มาก	4.76	.39	มากที่สุด	.26	4
2. ด้านการใช้ดิจิทัล	3.50	.28	ปานกลาง	4.80	.39	มากที่สุด	.27	3
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.47	.17	ปานกลาง	4.81	.34	มากที่สุด	.28	2
4. ด้านการสร้างดิจิทัล	3.62	.29	มาก	4.87	.30	มากที่สุด	.26	4
5. ด้านประเมินดิจิทัล	3.45	.29	ปานกลาง	4.83	.33	มากที่สุด	.29	1
เฉลี่ย	**3.51**	**.12**	**มาก**	**4.82**	**.33**	**มากที่สุด**	**.27**	

จากตาราง ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.52, S=.12) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.62, S=.29) สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =3.82, S=.33) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.87, S=.30) และอันดับความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประเมินดิจิทัล (PNI=.29) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (PNI =.28) และด้านการใช้ดิจิทัล (PNI =.27) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

3.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการประเมินความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมมีความสามารถในระดับมาก ด้านที่มีความสามารถมากที่สุด คือ ด้านการเข้าใจดิจิทัล และเมื่อ

เปรียบเทียบระหว่างวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นั่นคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลวงรอบที่ 2 สูงกว่าในวงรอบที่ 1

4. ผลการประเมินรูปแบบ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียน พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไปของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 คิดเป็นร้อยละ 87.56 2) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100 3) ผลการทดสอบสมรรถนะสำคัญของนักเรียนทั้งหมด 5 ด้าน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับดีขึ้นไป เฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 97.10 และ 4) ผลการประเมินความสามารถในการนำตนเองของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.05

4.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการของรูปแบบ

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน และการใช้สื่อการสอนด้วย Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ประกอบการเรียนการสอน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล 2) ด้านการใช้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างดิจิทัล และ 5) ด้านการประเมินดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2559: ออนไลน์) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะในการค้นหา การประเมินผล การใช้ร่วมกันและการสร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต ความสามารถสำหรับทักษะการรู้ดิจิทัลสามารถแบ่งเป็นส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ 1) การใช้ (Use) หมายถึง ทักษะมวลรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลายตั้งแต่พื้นฐาน 2) การเข้าใจ (Understand) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา 3) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ทักษะในการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ และ 4) การเข้าถึงสื่อดิจิทัล ผู้ศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วย ช่องทางต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของกณิชชา ศิริศักดิ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการ

ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้งานสื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว ได้แก่ โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน ได้แก่ โปรแกรม Microsoft Word, Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel สื่อดิจิทัลใหม่ ๆ ได้แก่ Tablet และ smartphone และเครื่องมือทางออนไลน์ ได้แก่ Google Hotmail และ Youtube รวมถึงการใช้งานผ่านสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook และ LINE โดยจะต้องสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนและการทำงานให้เหมาะสม และองค์ประกอบที่ 3 การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนและการทำงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะต้องคำนึงถึงเนื้อหา ระยะเวลา ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล รวมทั้งสามารถปรับปรุงและดัดแปลงสื่อที่เลือกใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนและการทำงานมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัล สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัล และอันดับความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประเมินดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทุกคนเมื่อส่งบุตรหลานมาเรียนก็ต้องการที่จะให้โรงเรียนดูแล ให้การศึกษาแก่บุตรหลานดีที่สุด ให้สามารถอ่านออกเขียนได้ สามารถที่จะใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความก้าวหน้าอย่างมากในปัจจุบัน นำความรู้ประสบการณ์มาปรับใช้ในการดำรงชีวิตหรือเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป โดยการจัดการเรียนการสอนของครู และการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิวพงษ์ แอมประชา (2561: 15) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลคือ ผู้ที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในเรื่องของระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสารข้อมูล เพื่อจะได้ไม่ต้องหวาดกลัวต่อสภาพรอบตัวที่ล้วนแล้วแต่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกวงการไม่ต้องอยู่ในสภาพที่เรียกว่า เป็นโรคกลัวการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะได้รับประโยชน์ ดังนี้ 1) มีความสะดวกและสบายใจเมื่อใช้คอมพิวเตอร์ 2) สามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือทำงานให้ตนเองได้ 3) เข้าใจสภาพสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน และเข้าใจแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 4) สามารถเลือกซื้อหรือคัดเลือกอุปกรณ์ในระบบคอมพิวเตอร์ที่ดีมีคุณภาพ 5) สามารถเลือกซื้อหรือคัดเลือกซอฟต์แวร์ที่ดีเพื่อใช้กับระบบฮาร์ดแวร์ที่สัมพันธ์กัน และ 6) ได้เรียนรู้คำศัพท์ที่ใช้ในระบบดิจิทัล ซึ่งเป็นคำศัพท์ที่ใช้กันแพร่หลายในสังคมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวดี เทียนไชย (2563) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาบริหารจัดการในโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม ใน 4 ด้าน คือ การใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การใช้เพื่อการบริหารและบริการการทางการศึกษา การใช้ผลิตและพัฒนาบุคลากร และการกระจายโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเปรียบเทียบสภาพการนำยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษามาบริหารจัดการระหว่างโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามขนาดและสังกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษามาบริหารจัดการในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม มีสภาพการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและจำแนกตามยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยยุทธศาสตร์การใช้ ICT เพื่อการบริหารและบริการทางการศึกษา มีระดับปฏิบัติการอยู่ในลำดับสูงสุด และยุทธศาสตร์การใช้ ICT เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรมีระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด

3. ผลการสร้างรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง ได้ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบ เกิดจากการวิเคราะห์เพื่อระบุปัญหาและความต้องการในการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรืองโดยการสังเคราะห์แนวคิดทั้งจากนักการศึกษาต่างประเทศและนักการศึกษาในประเทศ เป็นการผสมผสานหลักการแนวคิดที่ลงตัว จึงเป็นการพัฒนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาแนวคิดรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ บริบทของโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง ดำเนินการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และดำเนินการพัฒนาเพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจึงได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ ห้าวหาญ (2558) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นตัวแทนในการจัดกระบวนการจัดประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีดำเนินงานแนวทางการประเมินรูปแบบและ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวิชญ์ เข็มปัญญา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรายงานข้อมูลทางการศึกษาออนไลน์อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ระดับความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า 1) ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อ

เปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการประเมินความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาก ด้านที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากที่สุด คือ ด้านการเข้าใจดิจิทัล และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นั่นคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลวงรอบที่ 2 สูงกว่าในวงรอบที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานตามรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลในระหว่างการดำเนินการ และหลังดำเนินการตามรูปแบบ การบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง โดยร่วมมือกับนักเรียน ผู้ปกครอง และอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ประสบความสำเร็จใน การบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฐิติมา รุ่งรัตนาอุบล (2556) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความคล่องแคล่วทำงานเทคนิคจำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่ เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต เช่น โปรแกรมประมวลคำ (Word processor) เว็บบลาวเซอร์(Web browser) อีเมล์ และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิญญู อุตระ (2559) ได้ทำการศึกษาการส่งเสริมครูพัฒนาแอปพลิเคชั่นเพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามบริบทและความต้องการ คู่มือการอบรมครู แบบสอบถามความพึง พอใจแบบประเมินชิ้นงาน และแบบทดสอบวัดความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการส่งเสริมครูพัฒนาแอปพลิเคชั่นเพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด พบว่า 1) กิจกรรมการส่งเสริมครู มีประสิทธิภาพ 90.75/87.15 2) การพัฒนาแอปพลิเคชั่นเพื่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประเมินชิ้นงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 4) การเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมมีคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 87.56 2) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 3) ผลการทดสอบสมรรถนะสำคัญของนักเรียนทั้งหมด 5 ด้าน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับดีขึ้นไป เฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 97.10 4) ผลการประเมินความสามารถในการนำตนเองของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.05 5) ผลการประเมินความ

เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 6) ผลการประเมินความพึงพอใจของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 7) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และจากการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู ทำให้ครูได้รับทราบถึงแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาวชัดเจนขึ้น ตลอดจนนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจในการเรียนมากขึ้น เห็นคุณค่าและพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชริสา พรหมรังสี (2558) ได้กล่าวว่าความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยทั่วไปก็เพื่อให้งานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้การสื่อสาร และการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง และ 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยสมคิด นาคขวัญ (2561) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในด้านการการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและดำเนินการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพผู้เรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารายละเอียด และวิเคราะห์รูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง ก่อนนำไปใช้

2. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม โดยสถานศึกษาสามารถปรับปรุง เพิ่มเติมรูปแบบ แผนงาน และโครงการต่างๆ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสภาพหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า สภาพที่คาดหวัง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัล ดังนั้น ควรมีการศึกษากลยุทธ์หรือรูปแบบการส่งเสริมการสร้างเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก ดังนั้น ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือโรงเรียนในระดับมัธยม เพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละระดับและความต้องการของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษารูปแบบการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหนองจิกนาเรือง พบว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล 2) ด้านการใช้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างดิจิทัล และ 5) ด้านการประเมินดิจิทัล

2. จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า อันดับความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประเมินดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการประเมินและส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การประเมินดิจิทัลก็เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน เป็นการประเมินที่ดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมการใช้ดิจิทัล ประเมินจากการตรวจสอบผลงานของผู้เรียน พร้อมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเอง

3. การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ในปัจจุบันก็คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือ ผู้บริหารและครูต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในเรื่องของระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสารข้อมูล ซึ่งปัจจุบันมีความสำคัญมากที่ทุกคนต้องเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตให้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กณิชชา ศิริศักดิ์. (2563). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่3 (2553) และฉบับที่4 (2562). โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

ชริสา พรหมรังสี. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ชัยวิชญ์ เข็มปัญญา. (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.

ฐิติมา รุ่งรัตนาอุบล. (2556). *วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.*http: //www.ku-iged.psd.ku.ac.th/Download/01999213/PP-01999213.pdf

นันทวดี เทียนไชย. (2563). *สภาพการนำยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมาบริหารจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

วิญญู อุตระ. (2559). *ผลการสังเคราะห์การส่งเสริมครูพัฒนาแอพพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด.* การประชุมวิชาการระดับชาติด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ

ศิวพงษ์ แอมประชา. (2561). *การศึกษาความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูการศึกษานอกระบบ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สัมฤทธิ์ ห้าวหาญ. (2558). *"รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3."* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมคิด นาคขวัญ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการจัดระบบสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**.** *Suratthani Rajabhat Journal*, 5(2), 149-168.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2559: ออนไลน์). *รายงานประจำปี 2559 สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.).* กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

*แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

มณีรัตน์ นันใจวงษ์[1*] นลธวัช ยุทธวงศ์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก
[*]Corresponding author e-mail: maneerat21687@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 210 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .915 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้าน เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการปฏิบัติ การนิเทศ อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับ มาก ด้านที่ 3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านที่ 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทาง คือ สถานศึกษาควรบรรจุโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียนควรมีการประชุมชี้แจง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างสื่อให้กับครูผู้สอนในทุกรายวิชา ควรกำหนดให้มีการประชุม วางแผน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ และสถานศึกษาควรมีการรายงานผลการปฏิบัติการนิเทศภายในให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบทุกปีการศึกษา

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; กระบวนการนิเทศภายใน; กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน

[*] Received: 2025-06-12, Revised: 2025-07-12, Accepted: 2025-07-13

Guidelines for the development of internal supervision processes of Maeku-Mahawan school of Tak Primary Educational Service Area 2

Maneerat Nanjaiwong[1*] Nontawat Yuttawong[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Northern College
[2]Lecture of Faculty of Education, Northern College
[*]Corresponding author e-mail: maneerat21687@gamail.com

ABSTRACT

The objective of this research is 1) study the state of the internal supervision process in schools within the Mae Ku-Mahawan School Group, under the Tak Primary Educational Service Area Office 2; and 2) identify guidelines for developing the internal supervision process in schools. 2. The population and data sources used in this research include school administrators and teachers from schools in the Mae Ku-Mahawan School Group, under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2024, totaling 210 individuals, and 9 experts, resulting in a total of 219 individuals. The instruments used are questionnaires and structured interview forms. Data will be analyzed by calculating percentages, means, standard deviations, and through content analysis. The questionnaires had an item- objective congruence index ranging from 0. 60 to 1. 00 and an overall questionnaire reliability coefficient of .915. The findings of the research indicated that; 1. The state of the school's internal supervision process for the Mae Ku – Mahawan School Group, under the Office of Tak Primary Educational Service Area 2, overall and by aspect, has an average in the "High" level. When considering each aspect ranked from the highest to the lowest average, it was found that: The aspect with the highest average is Aspect 4: Supervision Implementation, which is at a "High" level. The next highest is Aspect 2: Supervision Planning, which is at a "High" level. Followed by Aspect 3: Development of Supervision Media and Tools, which is at a "High" level. 2. The school should include the internal supervision project in its annual operational plan. School administrators and those responsible for the school's internal supervision project should hold clarification meetings and support the creation of teaching materials for teachers in all subjects. Meetings and planning should be established to ensure mutual understanding between supervisors and those being supervised before the supervision takes place. And the school should report the results of the internal supervision operations to the school committee, parents, and stakeholders every academic year.

Keywords: Guidelines for the development; internal supervision processes; Maeku-Mahawan school group

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่ายกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา หน่วยงาน ครูบุคลากรทาง การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาโดยการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ จึงเป็นการวางแผนปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบ เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกี่ยวกับการสอนของครูทั้งหมด ดังนั้นไม่ว่าจะพิจารณาในแง่มุมใดก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการบริหาร ซึ่งมีความสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการบริหาร จัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสานงานให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาทุกคนทำงานร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ พัฒนาให้มีผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หรือเป็นไปตาม มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (อดุลย์ แสนสิบ, 2565)

กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีความตระหนักในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการสอน เน้นทักษะกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 (2566)

เนื่องด้วยกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการช่วยเหลือครูโดยตรงของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยังมีการเตรียมการหรือวางแผนการนิเทศร่วมกันน้อย การดำเนินการด้านการนิเทศภายในโรงเรียนไม่ครบทุกขั้นตอนยังขาดความต่อเนื่องด้านการเตรียมความพร้อมในการนิเทศภายในการปฏิบัติการนิเทศภายในไม่เป็นไปตามแผน งบประมาณในการนิเทศด้านต่าง ๆ มีจำนวนจำกัด

รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 (2566)

กระบวนการนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1.1.2 การวางแผนการนิเทศ

1.1.3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ

1.1.4 การปฏิบัติการนิเทศ

1.1.5 การประเมินผลและการรายงานผล

1.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอนจำนวน 196 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน ปีการศึกษา 2567

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพกระบวนการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.4 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยการดำเนินการดังนี้

1.4.1 กำหนดกรอบข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 สำหรับการสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

1.4.2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.3 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพกระบวนการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ -มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องครอบคลุม และข้อเสนอแนะ ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.4.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ในข้อคำถามได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 ระดับ คือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่เห็นด้วย = -1 โดยหาค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

1.4.6 นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไว้ 3 ระดับ คือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่สอดคล้อง = 1 โดยกำหนดค่า IOC รายข้อต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.4.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .915

1.4.8 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.4.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.4.10 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การหาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า และมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารงานวิชาการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

2.1.3 นักวิชาการทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับกลุ่มบริหารงานวิชการ โดยปฏิบัติงานด้านการนิเทศภายใน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบ่งเครื่องมือออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รายด้าน เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured interview) ข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่ม

โรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์จากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อย มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาทั้ง 5 ด้าน

2.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

2.3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.3.2 นำผลการศึกษาในแบบสอบถามตอนที่ 2 การศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนั้น และผลการวิจัยแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

2.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาและความครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาที่จะวิจัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง

2.3.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

2.3.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ -มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่และจัดลำดับ แล้วสรุปอุปนัย นำเสนอแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ -มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	3.97	0.31	มาก
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.44	0.32	มาก
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.41	0.26	มาก
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.56	0.28	มากที่สุด
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.36	0.28	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.35**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การศึกษาสภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ – มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้านรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (μ = 4.35, σ= 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.56, σ = 0.28) รองลงมาคือด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.44, σ = 0.32) ด้านที่ 3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.41, σ= 0.26) ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมาก (μ = 4.36, σ =0.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.97, σ = 0.31) ตามลำดับ หากพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.97, σ = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 10 โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานอยู่ในระดับมาก (μ = 4.43, σ = 0.77) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 โรงเรียนมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.40, σ = 0.78) ข้อที่ 11 โรงเรียนมีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม การสัมมนา การประชาสัมพันธ์จัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.40, σ = 0.61) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ครูผู้สอนมีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุของ

ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา และร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าในการเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง (μ = 3.35, σ = 1.17)

1.2 ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (μ = 4.44, σ =0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 3 ผู้นิเทศมีการกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.56, σ = 0.78) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารและคณะครูมีการนำปัญหาและความต้องการจากการวิเคราะห์มากำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.49, σ =0.64) ข้อที่ 4 ผู้นิเทศมีการกำหนดกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนา การสังเกตชั้นเรียน การสาธิต การสัมภาษณ์ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.48, σ =0.83) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 5 ผู้นิเทศมีการจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียน อันประกอบด้วย หลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ของการนิเทศเป้าหมาย แผนการดำเนินการ ปฏิทินการปฏิบัติงาน เครื่องมือนิเทศ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ และผลที่คาดว่าจะได้รับ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.25, σ = 0.80)

1.3 ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (μ = 4.41, σ = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 6 ผู้นิเทศมีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางและสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานของทีมนิเทศ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.48, σ = 0.53) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ผู้นิเทศมีการประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือการนิเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.47, σ = 0.56) ข้อที่ 1 ผู้นิเทศมีการสร้างเครื่องมือการนิเทศที่สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การประชุมระบบทางไกล เป็นต้น อยู่ในระดับมาก (μ = 4.44, σ = 0.66) ข้อที่ 4 เครื่องมือการนิเทศที่สร้างขึ้นสามารถสะท้อนและประเมินผลการดำเนินงานได้ อยู่ในระดับมาก (μ= 4.44, σ =0.57) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 เครื่องมือการนิเทศที่สร้างขึ้นสามารถเก็บข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อยู่ในระดับมาก (μ = 4.29, σ =0.70)

1.4 ด้านที่ 4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (μ = 4.56, σ = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 5 ผู้นิเทศมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศในระดับต่าง ๆ เช่น กลุ่มเครือข่าย หรือระดับเขตพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66, σ = 0.50) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.58, σ = 0.50) ข้อที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้เครื่องมือที่กำหนดและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.56, σ = 0.52) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 มีการประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศอยู่ในระดับ มาก (μ = 4.48, σ = 0.54)

1.5 ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (μ = 4.36, σ = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 ผู้นิเทศมีการนำผลการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก (μ = 4.46, σ = 0.58) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้นิเทศมีการประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.37, σ= 0.74) ข้อที่ 3 เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานในแต่ละปีผู้นิเทศมีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.36, σ = 0.63) ข้อที่ 4 ผู้นิเทศมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.36, σ =0.67) ข้อที่ 8 ผู้นิเทศมีการนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะไปปรับปรุง พัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนในปีการศึกษาต่อไป อยู่ในระดับมาก (μ = 4.36, σ = 0.74) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้นิเทศมีการเผยแพร่ผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ อยู่ในระดับ มาก (μ = 4.29, σ = 0.77)

2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทาง สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ สถานศึกษาควรบรรจุโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา เพื่อการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมตามปฏิทินการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาตามนโยบายและจุดเน้น ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและของท้องถิ่นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของทุกฝ่าย ผู้บริหารควรกำหนดครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน เพื่อเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญของการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียนควรมีการประชุมชี้แจง หลักการ วัตถุประสงค์ ของโครงการนิเทศภายในโรงเรียนให้ทุกฝ่ายทราบในทุกต้นปีการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกันกำหนดประเด็นหัวข้อในกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารและผู้นิเทศควรกำหนดกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการให้ผู้รับการนิเทศทราบก่อนการนิเทศชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียนกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

2.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างสื่อให้กับครูผู้สอนในทุกรายวิชา รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือการนิเทศภายใน ผู้นิเทศควรสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของห้องเรียนหรือรายวิชา และผู้นิเทศควรประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศอย่างเหมาะสม

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการประชุม วางแผน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ รองลงมาคือ ผู้นิเทศควรปฏิบัติการนิเทศภายในให้ครบทุกห้องเรียนตามปฏิทินที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม การนิเทศภายในผู้นิเทศควรปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ และผู้นิเทศควรปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ

2.5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการปฏิบัติการนิเทศภายในให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบทุกปีการศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศ เช่น วารสารประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศควรมีการคัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และมอบรางวัล สถานศึกษาควรจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนในทุกปีการศึกษา และสถานศึกษาควรนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนในปีการศึกษาต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประกาศให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามบริบทของ

สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้กำหนดนโยบายที่ตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผล ซึ่งระบุเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงานและขั้นตอนการปฏิบัติติการนิเทศ และปฏิทินการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางให้กับคณะผู้นิเทศและโรงเรียนในการปฏิบัติการนิเทศ ทั้งนี้กลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน พัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ อภัยใจ (2560) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ให้ทุกภาคส่วนในสังคมไม่ว่าจะเป็นส่วนของภาคราชการ ภาคท้องถิ่น ภาคเอกชน ตลอดจนผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งทางตรง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน การวัดผล ประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมในทางอ้อม ได้แก่การสนับสนุนด้านทรัพยากร หรือปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ธวัช ศรีคำแท้ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีการประชุมเชิงปฏิบัติการของฝ่ายบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ในทุก ๆ ปีการศึกษา เพื่อศึกษาข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาอย่างครอบคลุม เช่น สภาพบริบทของโรงเรียน ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น อีกทั้งโรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการอย่างหลากหลายวิธี เช่น การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมไปถึงการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และนำมาประชุม ชี้แจงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบถึงปฏิทินและแบบแผนของการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำชัย ยุกติชาติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์กรมาจัดลำดับความสำคัญ กำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนา และร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาที่หลากหลายโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีแต่งตั้งคณะกรรมาการการนิเทศอย่างชัดเจน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถเฉพาะบุคคลมีการวางแผนการดำเนินงาน มีปฏิทินการนิเทศ และจัดตั้งงบประมาณที่ใช้ในโครงการ มีการประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ขอบข่ายของการนิเทศ ระยะเวลาให้ทุกฝ่ายรับทราบ และใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคำ อำไพ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

1.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากผู้นิเทศของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่จะนิเทศเป็นอย่างดี จึงสามารถสร้างเครื่องมือ เลือกวิธีการนิเทศ หรือเทคนิคการนิเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาในการนิเทศ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 เช่น สื่อสังคมออนไลน์ หรือการประชุมทางไกล มาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศที่สร้างขึ้นนั้น อาจเป็นแบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน โดยคณะกรรมการนิเทศได้มีการนำมาทดลองใช้เพื่อหาข้อบกพร่องของเครื่องมือ และเพื่อทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศสามารถเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อดี และปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สามารถติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลณา ม่วงหวาน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

1.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นิเทศได้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีการประชุมชี้แจงผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายก่อนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการการนิเทศปฏิบัติการนิเทศได้ตรงประเด็นที่กำหนดใช้เครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม ปฏิบัติติการนิเทศตามวันและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่คณะครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ปฏิบัติการนิเทศโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักประชาธิปไตย มีการสะท้อนผลการนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศ และบอกถึงจุดที่ควรพัฒนาปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ โดยจัดให้มีชั่วโมงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุก ๆ สัปดาห์ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และนำไป

ปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพา ตามี่ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการศึกษาเรียนรวมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด

1.5 การประเมินผลและรายงานผล รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้การนิเทศนั้นได้ใช้กระบวนการทำงานแบบวงจรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง จึงเป็นผลให้ภายหลังจากการนิเทศภายในห้องเรียนและให้คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศแล้วนั้น ผู้นิเทศจะมีการติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการนิเทศ ว่าได้ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือไม่อย่างไร ในทุก ๆ ปีการศึกษาผู้นิเทศจะจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศสามารถแก้ปัญหาหรือได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ – มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถนำแนวทางมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

สถานศึกษาควรบรรจุโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา เพื่อการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมตามปฏิทินการดำเนินงานของสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาตามนโยบายและจุดเน้น ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและของท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของทุกฝ่าย ผู้บริหารควรกำหนดครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน เพื่อเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญของการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประชุมวางแผนร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการก่อนการนิเทศ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิชนีย์ ทศศะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียนควรมีการ ประชุมชี้แจงหลักการ วัตถุประสงค์ ของโครงการนิเทศภายในโรงเรียนให้ทุกฝ่ายทราบในทุกต้นปีการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกันกำหนดประเด็นหัวข้อในกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารและผู้นิเทศควรกำหนดกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการให้ผู้รับการนิเทศทราบก่อนการนิเทศชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียนกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดรูปแบบ หรือปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศภายในร่วมกัน โดยทุกฝ่ายควรร่วมกันวางแผนและกำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาลินี สุขศิริ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน APPIE เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยพื้นฐานของครูโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทับราษฎร์บำรุง) ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด

2.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างสื่อให้กับครูผู้สอนในทุกรายวิชา ควรจัดสรรงบประมาณการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน ผู้นิเทศควรสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของห้องเรียนหรือรายวิชา และผู้นิเทศควรประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศที่มีประสิทธิภาพนั้นควรต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านงบประมาณ การศึกษาดูงาน และการบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับครูผู้สอนในแต่ละรายวิชา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (2562) ที่กล่าวว่า สื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นสิ่งที่จะช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้รับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้ และสามารถเก็บข้อมูลนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสิ่งที่ทำให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการประชุม วางแผน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ ผู้นิเทศควรปฏิบัติการนิเทศภายในให้ครบทุกห้องเรียนตามปฏิทินที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำกับ

ติดตาม การนิเทศภายใน ผู้นิเทศควรปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ และผู้นิเทศควรปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ร่วมกัน มีการกำหนดประเด็นหัวข้อที่ชัดเจน และดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ และผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2564) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศเข้าพบผู้รับการนิเทศ ผ่านกิจกรรมการนิเทศ โดยใช้รูปแบบหรือวิธีการที่ผู้นิเทศนำมาใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับการนิเทศและผู้เรียน

2.5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล

สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการปฏิบัติการนิเทศภายในให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบทุกปีการศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศ เช่น วารสารประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศควรมีการคัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และมอบรางวัล สถานศึกษาควรจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนในทุกปีการศึกษา และสถานศึกษาควรนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนในปีการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ เกี่ยวกับทักษะการนิเทศภายใน การสังเกตชั้นเรียน และการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

1.2 ข้อเสนอแนะระดับองค์กร สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในอย่างเป็นทางการ มีบทบาทหน้าที่และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

1.3 ข้อเสนอแนะระดับบุคคล ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศที่ชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุนอย่างเต็มกำลังทุกด้าน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สร้างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบหนึ่งที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศ ที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลและรายงานผล ที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการนำกระบวนนิเทศภายในโรงเรียนมาบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กำชัย ยุกติชาติ. (2564). *การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาแผน ข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชลณา ม่วงหวาน. (2564). *การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21.* กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.

ณรงค์ อภัยใจ. (2560). *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ. (2559). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทองคำ อำไพ. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10) ฉบับปรับปรุงใหม่. บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562. 1 พฤษภาคม 2562. *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49-53.

พิมพา ตามี่. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการศึกษาเรียนรวมในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

วิชนีย์ ทศศะ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สันต์ธวัช ศรีคำแท้. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สาลินี สุขศิริ. (2564). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน APPIE เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยพื้นฐานของครูโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทับราษฎร์บำรุง).* โรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทับราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน.* หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.* หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อดุลย์ แสนสิบ. (2565). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาแผน ข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

*ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ปรีชา ทองมา[1*] จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[2] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[*]Corresponding author e-mail: preecha.thongma@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและระดับความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 20 คน และครูผู้สอน 333 คน รวม 353 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาครูและบุคลากร ความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกระบวนการบริหารและการจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือคุณภาพผู้เรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง 6 ปัจจัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91.40 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 95.6

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร; การประกันคุณภาพการศึกษา; ภาวะผู้นำ; ความสัมพันธ์กับความสำเร็จ

* Received: 2025-06-16, Revised: 2025-07-12, Accepted: 2025-07-13

Administrative Factors Affecting the Success of Internal Educational Quality Assurance in Schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office

Preecha Thongma[1*] Jittimaporn Sihawong[2] Pongsak Thongpunchung[3]

[1]M.Ed. Student in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University, Faculty of Education and Human Development Sisaket Rajabhat University, Thailand
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development , Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development , Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: preecha.thongma@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to achieve three objectives: 1) to study the levels of administrative factors and the levels of success in internal educational quality assurance in schools, 2) to study the relationship between administrative factors and the success of internal educational quality assurance, and 3) to study the factors affecting the success of internal educational quality assurance in schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 20 administrators and 333 teachers, totaling 353 people, obtained through stratified random sampling method. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.978. The statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, internal correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) Administrative factors had an overall mean score at the highest level, ranked in descending order as follows: leadership, motivation, communication, teaching and learning resources, technology utilization, and teacher and personnel development. Internal educational quality assurance success had an overall mean score at the highest level, with administrative and management processes achieving the highest mean score equal to learner-centered teaching and learning processes, followed by learner quality. 2) The relationship between administrative factors and internal educational quality assurance success across all six factors showed a positive correlation at a relatively high level with statistical significance at the .01 3) Administrative factors affecting internal educational quality assurance success revealed that all factors significantly influenced internal educational quality assurance success at the statistical significance level of .01. The six factors collectively predicted 91.40% of internal educational quality assurance success, with a multiple correlation coefficient of 95.6%.

Keywords: Management Factors,Educational Quality Assurance,Leadership,Relationship with Success

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วจากปัจจัยหลายมิติที่เชื่อมโยงกัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่เคลื่อนไหวสู่ระบบดิจิทัล สังคมที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น เทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ (กิดานันท์ มลิทอง, 2565) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งพัฒนาสู่ประเทศที่มีรายได้สูงและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพคนไทยเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยระบบการศึกษาต้องสามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนจากแนวคิดเดิมที่เน้นการจัดการแบบดั้งเดิม มาสู่การบริหารที่ทันสมัย เข้มแข็ง และมีการบูรณาการกระบวนการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้านและสอดรับกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก

การบริหารจัดการศึกษา ตามแนวคิดสมัยใหม่ไม่ใช่เพียงการจัดระเบียบหรือกำกับดูแล แต่หมายถึงการกำหนดทิศทาง วางกลยุทธ์ จัดระบบ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2013) แนวคิด Total Quality Management (TQM) ของ Deming (1986) และ Continuous Quality Improvement (CQI) เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้วางรากฐานทางกฎหมายสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวดที่ 6 มาตรา 47-50 โดยกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance: IQA) อย่างต่อเนื่อง และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563) ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ระบบการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการบริหารภายในให้ได้มาตรฐานตามที่ภาครัฐกำหนด พร้อมทั้งสามารถรองรับการประเมินจากภายนอก (External Quality Assessment: EQA) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุม 3 มาตรฐานหลัก ได้แก่ (1) คุณภาพของผู้เรียน (2) กระบวนการบริหารและการจัดการ และ (3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยแต่ละมาตรฐานมีตัวบ่งชี้ย่อยที่สะท้อนถึงคุณภาพในมิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ ยังกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม

กระบวนการ PDCA อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แนวคิดของ IQA ไม่ได้จำกัดเพียงการตรวจสอบภายในเพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินภายนอกเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีรากฐานทางทฤษฎีจาก TQM ของ Deming (1986) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และ CQI ที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ Harvey และ Green (1993) ได้นิยามคุณภาพการศึกษาใน 5 มิติ ได้แก่ ความโดดเด่น ความสมบูรณ์แบบ ความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ความคุ้มค่า และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมในระบบ IQA ของไทย การบริหารจัดการคุณภาพภายในตามแนวคิดสมัยใหม่ จึงต้องอาศัย ภาวะผู้นำ ที่เข้มแข็ง โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับทฤษฎี Transformational Leadership ของ Bass และ Avolio (1994) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความไว้วางใจ สร้างความผูกพันในองค์กร และกระตุ้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Scheerens (2000) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากภาวะผู้นำแล้ว การจูงใจ (Motivation) เป็นอีกกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร Herzberg (1966) อธิบายว่าการจูงใจเกิดได้ทั้งจากปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน ผลตอบแทน การยกย่อง และปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วน Deci & Ryan (2000) เสนอว่าแรงจูงใจภายในเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานสามด้าน คือ ความสามารถ (Competence) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และความสัมพันธ์ (Relatedness) ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมในงาน IQA อย่างแท้จริง การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงทุกกระบวนการ Robbins & Judge (2017) ระบุว่าการสื่อสารที่ดีต้องโปร่งใส ชัดเจน และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจร่วม ในงานวิจัยของ Scheerens (2000) พบว่าการสื่อสารภายในโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational Technology Utilization) กลายเป็นปัจจัยสำคัญในยุคดิจิทัล Laudon & Laudon (2019) อธิบายว่า เทคโนโลยีช่วยให้การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และการสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ Alam (2015) ยังชี้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้ระบบประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการข้อมูลคุณภาพและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในชนบทบางแห่งอาจยังประสบปัญหาขาดโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี

งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง พงษ์พันธ์ แซ่แต้ (2560) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพโรงเรียน โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ โชคชัย พรหมมาก (2561) พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของ IQA โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ นเรส เสนะพันธุ์ (2564) เน้นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงต้องสามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน IQA อย่างแท้จริง

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด 85 แห่ง พบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของโรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าวโดยรวมอยู่ในระดับดีถึงดีมาก แต่เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกพบความแตกต่างของคุณภาพระหว่างโรงเรียน โดยเฉพาะระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองกับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตชนบท ยังพบปัญหาการวิจัยที่สำคัญ ในหลายมิติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ 1. ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากร โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทยังขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนแตกต่างจากโรงเรียนในเขตเมืองอย่างชัดเจน 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารบางแห่งยังไม่สามารถแสดงบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เต็มที่ ไม่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร 3. การจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่ำ ครูบางส่วนยังไม่ตระหนักหรือให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายใน เพราะภาระงานสูง ขาดแรงจูงใจ หรือไม่เห็นความเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในอาชีพ 4. การสื่อสารภายในองค์กรไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ความเข้าใจผิดในเป้าหมายและวิธีการทำงาน IQA 5. การใช้เทคโนโลยียังจำกัด โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งขาดอุปกรณ์ อินเทอร์เน็ต หรือบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการประกันคุณภาพ 6. ขาดกลยุทธ์และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ หลายโรงเรียนยังไม่สามารถนำข้อมูลจริงมาใช้ในการตัดสินใจหรือพัฒนาอย่างเป็นระบบ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนความจำเป็น ที่ต้องศึกษาเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยเฉพาะ ด้านภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบทฤษฎีการบริหารการศึกษาและการประกันคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับ ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหาร และระดับความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหาร ความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 2,826 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,622 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 353 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 20 คน ครูผู้สอน 333 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ภาวะผู้นำ การพัฒนาครูและบุคลากร การใช้เทคโนโลยี ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ประกอบด้วย ความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 รายการวัดระดับปัจจัยการบริหารส่วนที่ 3 รายการวัดระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า มากกว่า 0.50 ทุกข้อ ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี Alpha ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้

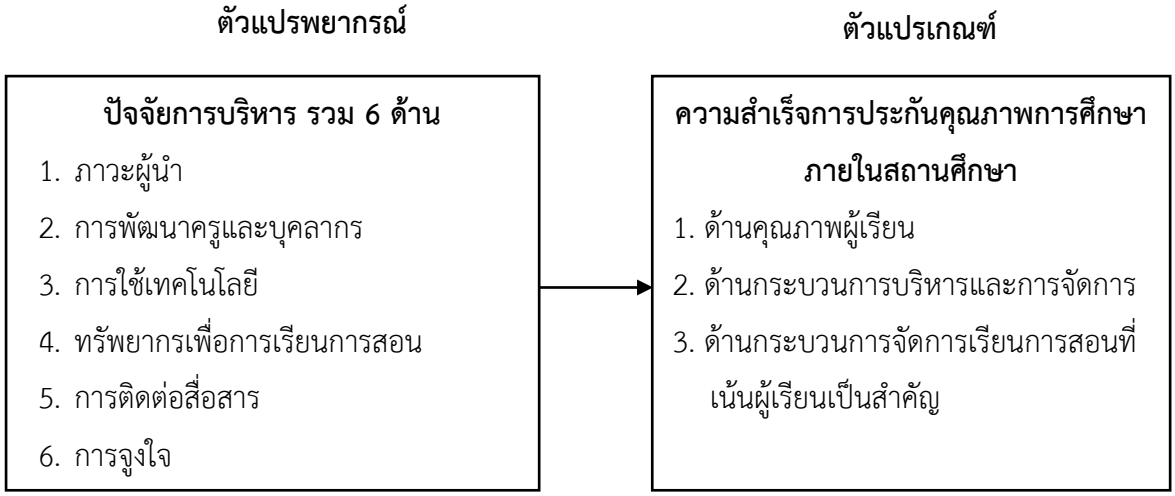
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการเก็บข้อมูลดำเนินการดังนี้ ขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ นำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน กำหนดระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการติดตาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้นำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และพัฒนาเป็น

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

6.กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ระดับของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้านที่ศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การพัฒนาครูและบุคลากร การใช้เทคโนโลยี ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในพื้นที่ตัวอย่างมีการจัดการบริหารที่ดี ครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกันคุณภาพการศึกษา

ลำดับ	ปัจจัยการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับความสำคัญ
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.61	0.50	มากที่สุด	1
2	ด้านการจูงใจ	4.58	0.54	มากที่สุด	2
3	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.56	0.51	มากที่สุด	3
4	ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	4.54	0.49	มากที่สุด	4
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.53	0.53	มากที่สุด	5

ลำดับ	ปัจจัยการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับความสำคัญ
6	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.51	0.56	มากที่สุด	6
	ภาพรวม	**4.56**	**0.52**	**มากที่สุด**	

2. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจากการวิเคราะห์พบว่า ความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในครอบคลุมทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.56) โดยเฉพาะด้านกระบวนการจัดการและการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน

ตารางที่ 2 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	ความสำเร็จในการประกันคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับความสำคัญ
1	กระบวนการบริหารและการจัดการ	4.62	0.55	มากที่สุด	1
2	กระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.62	0.54	มากที่สุด	1
3	คุณภาพผู้เรียน	4.58	0.59	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	**4.61**	**0.56**	**มากที่สุด**	

3.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน กับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแล้วมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแต่ละด้านกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยการบริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความสัมพันธ์กับผลสำเร็จ	ระดับนัยสำคัญ
1. ภาวะผู้นำ	.811	สูงมาก	**.01
2. การจูงใจ	.742	สูง	**.01
3. การใช้เทคโนโลยี	.699	สูง	**.01
4. การพัฒนาครูและบุคลากร	.692	สูง	**.01
5. การติดต่อสื่อสาร	.683	สูง	**.01
6. ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	.641	ปานกลางถึงสูง	**.01

> **ระดับนัยสำคัญที่ .01

ผลการวิจัยพบว่าทุกปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะปัจจัยภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด (r = .811) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีบทบาทในการผลักดัน สร้างวิสัยทัศน์ และส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยการจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สูงเป็นอันดับถัดมา (r = .742) บ่งชี้ว่าการให้แรงจูงใจ ทั้งในรูปแบบของสิ่งตอบแทน แรงสนับสนุน หรือการยกย่อง ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานตามเป้าหมายของการประกันคุณภาพ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี และปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ในระดับสูง (r = .699 และ r = .692 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการหรือการเรียนการสอน จะช่วยเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพได้อย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าปัจจัยอื่น แต่ก็ยังอยู่ในระดับสูงและปานกลางตามลำดับ (r = .683 และ .641) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้ยังมีความสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพเช่นกัน โดยเฉพาะการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพภายในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและวิธีดำเนินงานได้ตรงกัน

4. การพยากรณ์ความสำเร็จของการประกันคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะ ด้านภาวะผู้นำ (r = 0.947) และ ด้านการจูงใจ (r = 0.886) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ถึง ร้อยละ 91.40 (Adjusted R^2 = 0.914)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ใช้พยากรณ์ความสำเร็จการประกันคุณภาพ

ลำดับ	ปัจจัยการบริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β)	ค่าสถิติ t	ระดับนัยสำคัญ
1	ด้านภาวะผู้นำ	0.766	18.710	**.01
2	ด้านการจูงใจ	0.174	4.604	**.01
3	ด้านการใช้เทคโนโลยี	0.167	4.004	**.01
4	ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.064	2.035	**.01
5	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	-0.100	2.808	**.01
6	ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	-0.110	3.508	**.01

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.766X_1 + 0.174X_2 + 0.167X_3 + 0.064X_4 - 0.100X_5 - 0.110X_6$$

โดยที่ X_1 ถึง X_6 แทนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, การจูงใจ, การใช้เทคโนโลยี, การติดต่อสื่อสาร, การพัฒนาครูและบุคลากร, และทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนตามลำดับ

อภิปรายผล

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ที่เน้นให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) งานวิจัยนี้ได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร 6 ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพในระดับสูงมาก (β = 0.766) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า มีตัวแปรการบริหารอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีความสามารถในการกระตุ้นทีมงานและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการที่ภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน ยืนยันความสำคัญของการมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพ ความสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives) ของ Steers (1977) ที่ชี้ว่า ผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และสื่อสารทิศทางขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดระบบการมีส่วนร่วมของ Likert (1969) ที่เน้นบทบาทของผู้นำในด้านการจูงใจ การมีอิทธิพล และการตัดสินใจร่วม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้มีค่าอิทธิพลสูงกว่าที่ Koonjan (2018) พบในการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (β = 0.521) และสูงกว่า Thanakit (2019) ที่ศึกษาในบริบทมหาวิทยาลัย (β = 0.643) ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของระบบการบริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา ที่ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจและควบคุมทรัพยากรมากกว่าระดับประถมศึกษา แต่มีความยืดหยุ่นมากกว่าระดับอุดมศึกษา

2. การจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพ (β = 0.174) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีการยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการมอบหมายงานที่ท้าทาย พบว่ามีแนวโน้มสร้างพลังบวกให้กับการดำเนินงานด้านคุณภาพ การสนับสนุนและขัดแย้งกับทฤษฎีที่มีอยู่ ผลการวิจัยสนับสนุน Herzberg's Two-Factor Theory ที่ระบุว่า แรงจูงใจภายใน (เช่น การยอมรับ และโอกาสในการเติบโต) จะกระตุ้นให้

บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Herzberg, 1966) แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ Maslow (1943) ที่เน้นลำดับขั้นความต้องการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจูงใจระดับสูง (การยอมรับ การเติบโต) มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยพื้นฐาน (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีความมั่นคงในการทำงานอยู่แล้ว

3. การใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญของการบริหารข้อมูลคุณภาพ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวก (β = 0.167) และอยู่ในระดับมากที่สุด เทคโนโลยีช่วยให้ข้อมูลด้านคุณภาพถูกจัดเก็บ วิเคราะห์ และเผยแพร่อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และลดความผิดพลาดในการบริหาร ความสอดคล้องกับทฤษฎีเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยสนับสนุน Technology Acceptance Model (TAM) ของ Davis (1989) ที่อธิบายว่า การรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้งานจะส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี และยังสอดคล้องกับ Alam (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการสื่อสารเชิงกลยุทธ์

4. ปัจจัยด้านการสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงและการประสานงาน ปัจจัยด้านการสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวก (β = 0.145) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การดำเนินงานด้านคุณภาพเป็นไปอย่างราบรื่น และทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและกระบวนการทำงานในทิศทางเดียวกัน

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพ ปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพในระดับสูง (r = 0.956, R^2 = .914) ปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจูงใจ การพัฒนาครูและบุคลากร ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าความสมดุลของการบริหารในทุกมิติสามารถร่วมกันส่งเสริมผลลัพธ์ด้านคุณภาพอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ค่า R^2 = 0.914 ยังแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จของการประกันคุณภาพได้ร้อยละ 91.4 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้อค้นพบที่น่าสนใจ ค่าสัมประสิทธิ์เชิงลบ แม้ภาพรวมจะเป็นบวก แต่ในผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากร (β = -0.100) และปัจจัยทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (β = -0.110) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สำคัญและน่าสนใจ เนื่องจากขัดแย้งกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Schultz (1961) และ Becker (1964) ที่เน้นว่าการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร ข้อค้นพบนี้อาจสะท้อนปรากฏการณ์การพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Training-Need Mismatch) หรือ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น (Increased Workload Paradox) ดังที่ Kirkpatrick (1994) เตือนไว้ว่า การพัฒนาที่ไม่ได้วิเคราะห์ความ

ต้องการอย่างละเอียดอาจส่งผลในทางลบต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาของ Jarernsiripornkul (2020) ในบริบทโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบปรากฏการณ์คล้ายกันนี้ โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูที่ไม่ได้คำนึงถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นและเวลาที่ใช้ไปกับกิจกรรมการประกันคุณภาพ อาจส่งผลให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายและลดประสิทธิภาพการทำงาน

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา มีบทบาทเชิงกลยุทธ์ต่อความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การจูงใจ และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ถึงร้อยละ 91.4 อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อค้นพบที่ท้าทายทฤษฎีเดิม โดยเฉพาะค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงลบของปัจจัยด้านการพัฒนาครูและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการจัดการเชิงลึกและบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ งานวิจัยนี้จึงไม่เพียงแต่ยืนยันความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ แต่ยังเสนอองค์ความรู้ใหม่ในด้านการบริหารสมดุล ภาระงานเชิงคุณภาพ และการประกันคุณภาพเชิงบูรณาการ อันเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความยั่งยืนและมีคุณภาพในบริบทของโลกยุคใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยแทรกซ้อนที่อาจมีผลต่อความสัมพันธ์เชิงลบของบางปัจจัย เนื่องจากในการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากร และปัจจัยทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ จึงควรมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริง เช่น การขาดการจัดการเชิงระบบ การใช้งบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ หรือการขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods) เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น (Creswell & Plano Clark, 2018)

2. วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพแบบมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยที่ชี้ว่าภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีผลสูงต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพ ควรมีการทดลองนำโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น การบริหารแบบ PLC (Professional Learning Community) หรือ TQM (Total Quality Management) มาใช้ในบริบทสถานศึกษา และศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

3. ขยายขอบเขตประชากรและบริบทของการศึกษา งานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งมีข้อจำกัดด้านบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ดังนั้นควรมีการขยายการวิจัยไปยังจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและใหญ่ ระหว่างเมืองและชนบท เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่กว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้น

4. ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพการบริหารกับผลลัพธ์ระยะยาวของผู้เรียน ควรมีการติดตามผลระยะยาว (longitudinal study) เพื่อศึกษาว่าการบริหารที่ดีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ พฤติกรรม หรือทักษะชีวิตของผู้เรียนในระดับใด เพื่อยืนยันว่า “ความสำเร็จของการประกันคุณภาพ” มิใช่เพียงเชิงโครงสร้างแต่ยังส่งผลเชิงผลลัพธ์โดยตรง

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษานี้ยืนยันว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบจำลองแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำหรับสถานศึกษาอื่นได้

การพัฒนาเชิงสมดุลของปัจจัยการบริหารเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพสูงสุด งานวิจัยพบว่าการพัฒนาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การจูงใจ การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารอย่างครบถ้วนจะสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในได้ถึงร้อยละ 91.4 ซึ่งถือเป็นข้อค้นพบใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระดับนโยบายสถานศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงลบอาจชี้ถึงปัญหาการจัดการภายในองค์กร การที่ปัจจัยบางด้านแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ เช่น การพัฒนาครูและทรัพยากรการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่าหากไม่มีการจัดการที่ดี แม้ทรัพยากรจะมีอยู่มาก แต่ก็อาจไม่เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ท้าทายความเชื่อแบบเดิมว่าทรัพยากรหรือการพัฒนาใด ๆ จะต้องส่งผลดีเสมอ

องค์ประกอบของการบริหารงานประกันคุณภาพสามารถบูรณาการกับการบริหารวิชาการได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของการบริหารคุณภาพเชื่อมโยงกับคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด แสดงถึงความเป็นไปได้ในการวางแผนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ที่ไม่แยกงานประกันคุณภาพออกจากภารกิจประจำของครูและบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2565). *แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

งามพิศ ลำพูน. (2558). *การประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จุฬารัตน์ ใจมั่น. (2561). การสื่อสารภายในองค์กรสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้. *วารสารครุศาสตร์*, *26*(2), 101–112.

ชุติมา พรหมศรี. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา*, *14*(1), 66–75.

โชคชัย พรหมมาก. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

นเรส เสนะพันธ์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, *9*(1), 51–63.

พงษ์พันธ์ แซ่แต้. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, *11*(2), 22–35.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. สมศ.

Alam, G. M. (2015). Information and communication technology (ICT) and the administrative performance in education institutions: A study from Bangladesh. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology*, *11*(2), 30–45.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.)*. SAGE Publications.

Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. MIS Quarterly, *13*(3), 319–340.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Harvey, L., & Green, D. (1993). *Defining quality. Assessment & Evaluation in Higher Education*, *18*(1), 9–34.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

Jarernsiripornkul, N. (2020). Leadership and burnout of teachers in rural schools in Northeast Thailand. *Educational Research Journal*, *42*(1), 113–125.

Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2019). *Management information systems: Managing the digital firm (16th ed.)*. Pearson.

Likert, R. (1969). *The human organization: Its management and value.* McGraw-Hill.

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

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

Scheerens, J. (2000). *Improving school effectiveness: Fundamentals of educational planning*. UNESCO International Institute for Educational Planning.

Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. The American Economic Review, *51*(1), 1–17.

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.

*แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กรณ์กฤษฎ์ เก่งวิการณ์[1*] วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*Corresponding author e-mail: 66867201@g.cmru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษา (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา เท่ากับ 0.942 และ 0.976 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ 2. แนวทาง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล จัดการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบ มีคู่มือและแนวทางปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอข้อเสนอแนะต่าง ๆ 2) การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ จัดประชุมคณะครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการใช้งบประมาณ รวมถึงทำข้อตกลงเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ 3) การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ สำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการวัสดุและอุปกรณ์ จัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องจัดหาตามความจำเป็นเร่งด่วน รวมถึงจัดทำบัญชีรายการ วัสดุและอุปกรณ์ 4) การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ กำหนดมาตรการในการดูแลรักษาพื้นที่ ตรวจสอบสภาพอาคารพร้อมทั้งติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย รวมถึงจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

คำสำคัญ: แนวทางการบริหาร; ทรัพยากรทางการศึกษา; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

---

* Received: 2025-05-31, Revised: 2025-07-15, Accepted: 2025-07-17

Guidelines For The Management Of Educational Resources In Educational Opportunity Expansion Schools Under The Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1

Kornkrit Kengvikarn[1*] Weerawit Piyanonthasin[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: 66867201@g.cmru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this study were to examine the current conditions, desired conditions, and the priority needs index and the guidelines for educational resource management in opportunity expansion schools under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 92 individuals, and the target group for interviews comprised 9 experts. This research employed a mixed-methods approach. The research instruments included questionnaires assessing current and desired conditions, as well as interviews. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using means, percentages, and standard deviations. The findings revealed that 1. The study revealed that the overall and individual aspects of current educational resource management in opportunity expansion schools under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level. The desired conditions, overall and by aspect, were at the highest level. The priority needs index for educational resource management, in descending order of need, were financial/budgetary resource management, materials and equipment resource management, human resource management, and facilities resource management. 2. The guidelines for educational resource management in opportunity expansion schools under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1 consist of four key components: Human Resource Management a systematic orientation program should be implemented, along with the preparation of manuals or summary documents outlining policies and procedures. Teachers should be given opportunities to express ideas, raise concerns, and provide suggestions. Additionally, there should be ongoing supervision, monitoring, and evaluation of operations. Financial/Budgetary Resource Management regular staff meetings should be conducted, and summary reports should be presented in an easily understandable format. Teachers should be encouraged to engage in discussions, share opinions, and suggest approaches for budget utilization. Moreover, schools should establish cooperative agreements to seek budgetary support from external organizations.

Keywords: Guidelines for the management; Educational Resources; Opportunity Expansion School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในมาตรา 54 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และ การดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) หากศึกษารายละเอียดรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า กลุ่มเด็กที่มาจากครอบครัวปานกลางจนถึงรวยจะมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษามากกว่ากลุ่มเด็กที่มาจากครอบครัวยากจน เพราะเด็กกลุ่มดังกล่าวถูกจำกัดตามการอุดหนุนของรัฐ และหากไม่มีการอุดหนุนจนถึง 15 ปี เด็กกลุ่มนี้ก็อาจจะเรียนจบแค่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำให้เด็กกลุ่มนี้ ขาดโอกาสทางอาชีพ และการศึกษาต่อมากขึ้น การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องอาศัยหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และปฏิบัติที่อยู่ภายใต้มาตรการ การบริหารภาครัฐ ภายใต้การควบคุม ดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรวัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่ามากที่สุดโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหางบประมาณไม่เพียงพอขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรครู ไม่ครบชั้นสอน ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาทำให้มีข้อด้อยในการจัดการเรียนการสอน เป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะ ในการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมักถูกตั้งคำถามเรื่องคุณภาพประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (คมพล สุวรรณกูฏ, 2556) โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาเยาวชน ของชาติได้อย่างทั่วถึง เกิดความเสมอภาคในการจัดการศึกษาและมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพที่ดีมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับการศึกษา ภาคบังคับ โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาส ให้เยาวชนมีพื้นฐานทางการศึกษาให้สูงขึ้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงต้องจัดการศึกษาอยู่ด้วยกันถึง 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารการศึกษา ถึง 3 ระดับ ในสถานที่เดียวกัน รวมทั้งการบริหารงานทั้ง 4 งานของโรงเรียนการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะต้องดำเนินการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะพัฒนาให้นักเรียนผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

ลดช่องว่างชุมชนเมืองกับชนบทได้เป็นอย่างดี โดยตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ยึดหลักความคุ้มค่า ความพอเพียง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามจุดมุ่งหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำกับ ติดตาม ควบคุมดูแลสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเขตพื้นที่บริการรวม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอขุนยวม อำเภอปางมะผ้า และอำเภอปาย มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 131 แห่ง และเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 28 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 22 ของโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษา จากข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2567 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า คะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ระดับประเทศเป็นร้อยละ 4.16 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 3.09 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2567) ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากความขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาบางประการ เช่น งบประมาณ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ครูผู้สอนตรงตามวิชาเอกที่ส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

จากข้อมูลดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความจำเป็น และมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสร้างโอกาส ลดความเสื่อมล้ำทางการศึกษา และมีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 เหล่งข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 122 คน จำนวนของสถานศึกษาทั้งหมด 28 โรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 92 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนของประชากร

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2. ออกแบบรายการข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1โดยให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Form)

4. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม

5. ปรับปรุง และจัดทำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

6. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษา (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 – 1.00 เป็นค่าดัชนี ความสอดคล้องที่ยอมรับได้

7. นำแบบสอบถามตามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือราชการถึงวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการค้นคว้าอิสระ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

2. ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง เชิงพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาคำนวณมาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการในการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต้นแบบด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงาน ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร จำนวน 3 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2. ออกแบบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยนำผลการประเมินค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในแต่ละรายการที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับ ความต้องการจำเป็นโดยรวม (PNI modified) ซึ่งจัดเป็นรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง มาสร้างแบบสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม

5. ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 25-30 เมษายน พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์มาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยทำการสรุปสาระสำคัญของข้อมูลที่มีความสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.01) และรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การบริหารทรัพยากร

บุคคล ($\bar{X}$= 4.05) การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$= 4.02) การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X}$= 3.99) และการบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ ($\bar{X}$= 3.98)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.82) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$= 4.85) การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ ($\bar{X}$= 4.83) การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}$= 4.82) และการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X}$= 4.77)

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (อยากให้เป็น)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารทรัพยากรบุคคล	4.05	0.78	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
2. การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ	3.98	0.75	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
3. การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	4.02	0.76	มาก	4.82	0.32	มากที่สุด
4. การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	3.99	0.71	มาก	4.77	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.01**	**0.75**	**มาก**	**4.82**	**0.36**	**มากที่สุด**

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน โดยรวมเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.202) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ ($PNI_{modified}$ = 0.212) การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ($PNI_{modified}$ = 0.201) การบริหารทรัพยากรบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.198) และ การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($PNI_{modified}$ = 0.197) ตามลำดับ

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	D	I		
1. การบริหารทรัพยากรบุคคล	4.05	4.85	0.198	3
2. การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ	3.98	4.83	0.212	1
3. การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	4.02	4.82	0.201	2
4. การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	3.99	4.77	0.197	4
เฉลี่ยรวม	**4.01**	**4.82**	**0.202**	

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนควรจัดการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบ จัดทำคู่มือ หรือเอกสารสรุปนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทำคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวคิด ปัญหา และข้อเสนอแนะ

2.2 การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ โรงเรียนควรจัดประชุมรายงานการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละไตรมาส มีการจัดทำรายงานเปรียบเทียบการใช้งบประมาณกับผลลัพธ์ที่ได้รับ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการใช้จ่าย รวมถึงการทำข้อตกลงความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างชัดเจน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

2.3 การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ โรงเรียนควรสำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการวัสดุและอุปกรณ์ และจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องจัดหาตามความจำเป็นเร่งด่วน มีการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์และวัสดุอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน รวมถึงการจัดทำบัญชีรายการวัสดุ อุปกรณ์ที่ชำรุด

2.4 การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โรงเรียนควรกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ พร้อมทั้งจัดฝึกอบรมให้ครู นักเรียน และเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตระหนักถึงปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จึงมีการวางแผนใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงช่วยสร้างโอกาส ลดความเสื่อมล้ำทางการศึกษา และมีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บรรณกิจ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจาภา เบญจธรรมธร (2560) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ศรีกุศล และชุติมา พรหมผุย (2564) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมทิพย์ อินทองคำ (2562) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความมุ่งหวัง ให้การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุริดา ลำถึง (2558) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เรณุมาน (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผลวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ มีความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลหรือด้อยโอกาสได้มีสิทธิ์เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ ซึ่งนับว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมถึงการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยชนะ ราชไชย (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในภาพรวมด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็น มากที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนควรจัดการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดทำคู่มือหรือเอกสารสรุปนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ครูสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้เองเมื่อจำเป็น รวมถึงควรมีการออกคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตของงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาการส่งงานและรูปแบบรายงานผลอย่างชัดเจน เพื่อสามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนวคิด ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ครูทุกคนมีโอกาสสื่อสารและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งได้เสนอไว้ว่า ควรประชุมบุคลากรเพื่อพิจารณาทำความเข้าใจกำหนดและมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบให้ชัดเจน รวมถึงกำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลนภา เถระวรรณ (2562) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งได้เสนอไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการ ดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล ทั้งในเรื่องของการปฐมนิเทศ การกำหนดนโยบาย การมอบหมายงาน และการประเมิน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงศ์ หล้าแหล้ (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ซึ่งได้เสนอไว้ว่า สถานศึกษามีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเปิดเผยได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3.2 การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ โรงเรียนควรจัดประชุมคณะครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อรายงานการใช้งบประมาณในแต่ละไตรมาสหรือปีการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปในรูปแบบ ที่เข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสอบถาม แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการใช้งบประมาณ เพื่อให้การใช้จ่ายสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน รวมถึงจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่มีเป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งโรงเรียนควรทำข้อตกลงความร่วมมือ ที่ชัดเจนเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรภายนอก และเผยแพร่ผลของข้อตกลงนี้ เพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแรงจูงใจให้องค์กรอื่น ๆ เข้ามาร่วมสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของกณวรรธน์ ลาขุมเหล็ก (2564) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งได้เสนอไว้ว่าสถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายเงินตามงบประมาณประจำปี เพื่อให้รับทราบถึงรายละเอียด ในการการจ่ายงบประมาณ การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ และสถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่าย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดนรินทร์ อุปลี (2556) ที่ได้ศึกษาการบริหาร

ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งได้เสนอไว้ว่า สถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี และมีการตรวจสอบการใช้เงินงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ตลอดจนมีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาทุกภาคปีการศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการบริหารงานด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.3 การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ โรงเรียนควรมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล ความต้องการพัสดุและอุปกรณ์จากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในแต่ละกลุ่มงาน และจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องจัดหาตามความจำเป็นเร่งด่วน และประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือระบบออนไลน์ ในการบันทึกข้อมูล จัดทำบัญชีรายการวัสดุและอุปกรณ์ที่ชำรุด เสื่อมสภาพ หรือหมดอายุการใช้งาน เพื่อนำไปใช้งานหรือทำการทดแทนต่อไป และเมื่อมีการจำหน่าย หรือทำลายวัสดุ โรงเรียนควรบันทึกรายละเอียดอย่างเป็นทางการและนำรายได้ที่ได้จากการจำหน่ายส่งคืนคลังตามระเบียบที่กำหนด และนอกจากนี้โรงเรียนควรตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ข้อมูล มีความเป็นปัจจุบันและตรงตามความต้องการของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เรณุมาน (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ซึ่งได้เสนอไว้ว่า การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ จะต้องสำรวจ ความต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ โดยให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดซื้อ โดยจำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดซื้อจะต้องมีการตรวจสอบให้เหมาะสมกับความต้องการ และและสนองต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องมีการตรวจสอบพัสดุทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จแล้ว หากตรวจสอบพัสดุแล้วพบว่าพัสดุชำรุด เสียหาย ให้ดำเนินการซ่อมบำรุงให้กลับมาอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา และต้องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุอย่างเคร่งครัด ทุกสิ้นปีงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยกุลนภา เถระวรรณ (2562) ที่ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งได้เสนอไว้ว่า การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เป็นการดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหา และดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียน เพื่อควบคุมพัสดุ การแจกจ่ายให้หน่วยงานต้องการใช้ การบำรุงรักษา และการจำหน่าย

3.4 การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โรงเรียนควรกำหนดมาตรการในการดูแลรักษาพื้นที่และระบบต่าง ๆ อย่างรัดกุม โดยควรมีการตรวจสอบสภาพอาคาร พื้นที่สาธารณะ สนามกีฬา ระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ดับเพลิง และทางหนีไฟ พร้อมทั้งติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย หากมีความเสียหาย ควรซ่อมแซมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้อาคารสถานที่ รวมถึงควรจัดฝึกอบรมให้แก่ครู นักเรียน และเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น อัคคีภัย แผ่นดินไหว หรือเหตุร้ายอื่น ๆ ทั้งยังควรตรวจสอบสภาพห้องเรียน ห้องน้ำ สนามเด็กเล่น โรงอาหาร และพื้นที่อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาความสะอาด

ความปลอดภัย และความพร้อมในการใช้งาน นอกจากนี้ควรประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถานีตำรวจ เพื่อขอรับการสนับสนุนในกรณีที่ต้องการเสริมความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559) ที่ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ เป็นการจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ที่มีอยู่ ให้สามารถสนองกับความต้องการในการใช้ของหน่วยงานได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ การวิเคราะห์และกำหนดความต้องการ การระดมและแสวงหา การจัดสรรและใช้อาคารสถานที่ การดูแลและบำรุงรักษา รวมทั้งการประเมินการใช้และปรับปรุงพัฒนาพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของสุชาดา บรรณกิจ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทาง เป้าหมาย และแผนงานการใช้อาคารสถานที่ สำรวจข้อมูลความต้องการใช้อาคาร สถานที่และความเพียงพอของอาคารเรียน อาคารประกอบ จัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบให้เพียงพอกับความต้องการ โดยการสร้างเครือข่ายการใช้อาคารสถานที่ เพื่อการศึกษาร่วมกันกับสถานศึกษาอื่น มีให้บริการด้านอาคารสถานที่กับบุคคล ชุมชนและสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องรวมถึงการระดมทุน เพื่อปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาดังกล่าว และพิจารณาวิธีการ ที่เหมาะสมในการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ โดยสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาดังกล่าว และพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ ของสถานศึกษา เพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในด้านที่มีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ เพื่อใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

2. ควรมีการประเมินหรือศึกษาความพึงพอใจของครูร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองชุมชนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 ด้าน ดังภาพ



เอกสารอ้างอิง

กณวรรธน์ ลาขุมเหล็ก. (2564). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กุลนภา เถระวรรณ. (2562). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คมพล สุวรรณกูฏ. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 จังหวัดตราด* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิค

จุฑารัตน์ เรณุมาน. (2565). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3.* การคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยชนะ ราชไชย. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *สิกขา วารสาร ศึกษาศาสตร์, 8*(2), 212.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เทอดนรินทร์ อุปลี. (2556). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

เบญจาภา เบญจธรรม. (2560). การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 6*(2), 47-66.

ปุริดา ลำถึง. (2558). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนกรศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เปรมทิพย์ อินทองคำ. (2562). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พรทิพย์ หลักเฉลิมพร. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภาณุพงศ์ หล้าแหล้. (2565). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ศศิธร ศรีกุศล และชุติมา พรหมผุย. (2564). *ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ.* การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2566.*

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานฯ.

สุชาดา บรรณกิจ. (2563). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Best, J.W. (1982). *Research in Education* (4th ed.). Prentice-Hall.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins.

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

*แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

อรวีย์ บุญศรี[1*] วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: 66867215@g.cmru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำนวน 123 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์จำนวน 9 คน ผ่านแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษา (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเท่ากับ 0.977 และ 0.959 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและค่า PNI $_{modified}$ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น จัดการอบรม มีระบบพี่เลี้ยง และการประเมินผล 2) การออกจากงาน โรงเรียนควรให้ข้อมูลสิทธิประโยชน์ ประสานกับหน่วยงานต้นสังกัด และมีมาตรฐานบริการที่เหมาะสม 3) การให้ผลตอบแทน โรงเรียนควรชี้แจงหลักเกณฑ์ ยกย่องผู้มีผลงานเด่น และสำรวจความพึงพอใจ 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนควรมีนโยบายโปร่งใส ใช้เครื่องมือการสรรหาหลากหลาย และประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างทั่วถึง 5) วินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนควรจัดอบรมประจำปี มีคู่มือชัดเจน และระบบร้องทุกข์ที่เป็นธรรม 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางและวิธีการประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ และใช้ผลการประเมินอย่างเป็นธรรม และ 7) การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนควรวิเคราะห์ภารกิจหลัก กำหนดโครงสร้างงาน และวางแผนอัตรากำลังจากข้อมูลบุคลากรและการวิเคราะห์ SWOT

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 2025-06-01, Revised: 2025-07-15, Accepted: 2025-07-17

Guidelines For Personnel Administration In Small Schools In Mueang Mae Hong Son District Under The Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1

Orawee Boonsri[1*] Weerawit Piyanonthasin[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: 66867215@g.cmru.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the current and desired conditions, priority needs, and guidelines for personnel administration in small schools in Mueang Mae Hong Son District under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1. Using a mixed-methods approach, data were collected from 123 school administrators and teachers, and 9 key informants. Tools included a synthesis form, questionnaire, and structured interviews. Quantitative data were analyzed with descriptive statistics and PNI, while qualitative data underwent content analysis. The findings showed that: 1. The current conditions of personnel administration, both overall and by aspect, were at a high level, while the desired conditions were at the highest level. 2. The seven guidelines for personnel administration, ranked in order of priority needs from highest to lowest, are as follows: 1) Personnel Development: Schools should promote collaboration, training, mentoring, and regular evaluation. 2) Employee Separation: Schools should explain employee rights and benefits, coordinate with authorities, and uphold service standards. 3) Compensation: Schools should communicate clear criteria, recognize outstanding performance, and assess satisfaction regularly. 4) Recruitment and Appointment: Schools should ensure transparent policies, use diverse tools, and share information effectively. 5) Disciplinary Measures and Compliance: Schools should conduct annual training, provide clear manuals, and maintain a fair complaint system. 6) Performance Evaluation: Schools should involve staff in evaluation methods, provide feedback, and use results for fair development and recognition. 7) Position Classification and Workforce Planning: Schools should analyze core duties, define structures, and base planning on personnel data and SWOT analysis.

Keywords: Guidelines for Personnel Administration; Small Schools

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการดำเนินภารกิจ พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพขององค์กร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงมีบทบาทสำคัญในการคัดเลือก วางแผน พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการขององค์กรอย่างเหมาะสม บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จะสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะมาใช้

ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

โรงเรียนในฐานะองค์กรหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายใน โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาครัฐจะกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างความเสมอภาค แต่ในทางปฏิบัติ โรงเรียนแต่ละแห่งกลับมีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน เช่น ความสามารถของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม และขนาดของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนขนาดเล็กมักประสบปัญหาขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญ ครูไม่ครบชั้นเรียนหรือไม่ครบสาขาวิชา (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2558) ส่งผลให้ครูต้องรับภาระงานที่เกินกำลังหรือนอกเหนือความถนัด ซึ่งไม่เพียงกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน แต่ยังบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น โรงเรียนจึงเผชิญกับความท้าทายในการแสวงหาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและยั่งยืน

จากรายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุสำคัญจากจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดที่ลดลง และพฤติกรรมของผู้ปกครองที่มักส่งบุตรหลานเข้าเรียนในเมืองใหญ่ ส่งผลให้โรงเรียนในพื้นที่กลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้น ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้มักเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครู ทั้งในแง่จำนวนและความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการมีครูไม่ครบตามชั้นเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาของครู เมื่อจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ปัญหาดังกล่าวจึงขยายวงกว้างมากขึ้น ประกอบกับโรงเรียนในพื้นที่ยังขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานหรือมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการใช้เครื่องมือสื่อสารในการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาตนเองของครู ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของจังหวัดแม่ฮ่องสอนในภาพรวมลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งการขาดแคลนครูและจำนวนครูไม่ครบตามชั้นเรียน ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานเกินขอบเขตหรือเกินความถนัดของตน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงขวัญและกำลังใจของครูในระยะยาว ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก และมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ตลอดจนศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนครูและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของครู และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 แหล่งข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 33 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 187 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.977 และของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.959

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 123 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1982) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงในการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ข้าราชการครู จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยนำผลการคำนวณค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ($PNI_{modified}$) ในแต่ละรายการที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 21 – 30 เมษายน พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยการสรุปสาระสำคัญของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสอดคล้องกัน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$= 4.07) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.02) วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$= 4.00) การออกจากงาน ($\bar{X}$= 3.96) การให้ผลตอบแทน ($\bar{X}$= 3.95) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$= 3.91) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$= 3.89) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$= 4.87) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

($\bar{X}$= 4.86) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$= 4.85) การออกจากงาน ($\bar{X}$= 4.85) การให้ผลตอบแทน ($\bar{X}$= 4.84) วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$= 4.83) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$= 4.73) ตามลำดับ

องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง	4.07	0.76	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.89	0.72	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
3. การพัฒนาบุคลากร	3.91	0.78	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.78	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
5. การให้ผลตอบแทน	3.95	0.76	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
6. วินัยและการรักษาวินัย	4.00	0.71	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด
7. การออกจากงาน	3.96	0.84	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**3.97**	**0.77**	**มาก**	**4.83**	**0.39**	**มากที่สุด**

สำหรับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.217 ($PNI_{modified}$ = 0.217) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ($PNI_{modified}$ = 0.240) การออกจากงาน ($PNI_{modified}$ = 0.226) การให้ผลตอบแทน ($PNI_{modified}$ = 0.224) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified}$ = 0.215) วินัยและการรักษาวินัย ($PNI_{modified}$ = 0.209) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.208) และการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง ($PNI_{modified}$ = 0.197) ตามลำดับ

องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	D	I		
1. การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง	4.07	4.87	0.197	7
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	3.89	4.73	0.215	4
3. การพัฒนาบุคลากร	3.91	4.85	0.240	1
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	4.86	0.208	6
5. การให้ผลตอบแทน	3.95	4.84	0.224	3

องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI modified	ลำดับ
	D	I		
6. วินัย และการรักษาวินัย	4.00	4.83	0.209	5
7. การออกจากงาน	3.96	4.85	0.226	2
เฉลี่ยรวม	**3.97**	**4.83**	**0.217**	

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จัดระบบพี่เลี้ยง สนับสนุนการอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย จัดสรรเวลา ทรัพยากร และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2.2 การออกจากงาน โรงเรียนควรให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและขั้นตอนการดำเนินงานผ่านการอบรมและคู่มือที่ชัดเจน พร้อมแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านกฎหมายดูแลและประสานกับหน่วยงานต้นสังกัด มีการบันทึกขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ พร้อมมีบริการให้คำปรึกษา และติดตามสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ออกจากงาน รวมถึงส่งเสริมมาตรฐานการให้บริการอย่างมืออาชีพ

2.3 การให้ผลตอบแทน โรงเรียนควรอธิบายหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน เปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร มีการยกย่องผู้มีผลงานดีด้วยรางวัลหรือเกียรติบัตร ควบคู่กับผลตอบแทนที่เหมาะสม และมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการให้ผลตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ

2.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีความหลากหลาย และการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะหลายรูปแบบ พร้อมประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและเข้าถึงได้

2.5 วินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนควรจัดอบรมเรื่องวินัย จัดทำคู่มือที่เข้าใจง่าย มีช่องทางร้องทุกข์ อุทธรณ์ และรายงานการละเมิดที่ปลอดภัย พร้อมแต่งตั้งคณะทำงานที่เป็นกลาง และมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์อย่างเหมาะสม

2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางการประเมิน สื่อสารผลการประเมินอย่างชัดเจน พร้อมคำแนะนำที่ใช้ได้จริง มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงงาน พิจารณารางวัล และวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.7 การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนควรวิเคราะห์ภารกิจหลัก จัดโครงสร้างงานให้ชัดเจน ร่วมวางแผนกำลังคนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ และประเมินปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่องโดยอิงจากฐานข้อมูลบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการบริหารจัดการอัตรากำลังและตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยอิงจากการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างและการประเมินความต้องการที่แท้จริง พร้อมทั้งมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชญานิศก์ เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปัดสุมา เสตะพันธ์ และคณะ (2564) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่ามีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมุ่งหวังให้โรงเรียนมีการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผนตำแหน่งและอัตรากำลังบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีการปฐมนิเทศและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการพัฒนาตนเอง มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการให้ผลตอบแทนและวางแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงมีการส่งเสริมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของบุคลากรอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังมุ่งหวังให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิการลาตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศพร ปูมสีดา และคณะ (2564) ที่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ

(2566) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่าการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในด้านทรัพยากรทางการเงินและบุคลากร ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมักประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัย ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเข้าถึงแหล่งทรัพยากรภายนอก เช่น การอบรมจากหน่วยงานอื่น ก็ยังมีข้อจำกัดเนื่องจากโรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนเองก็มักอยู่ในวงจำกัด ทั้งในด้านเนื้อหา จำนวนผู้เข้าร่วม และรูปแบบกิจกรรมที่ยังขาดความหลากหลาย อีกทั้งโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่ขาดความเป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาที่ดำเนินไปนั้นส่งผลต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือไม่ และยังอาจขาดการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการทำงานภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ สอนศรี และคณะ (2567) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการศึกษาพบว่าความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรมีค่ามากที่สุด

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อแบ่งปันทรัพยากรและนวัตกรรมการสอน มีการสนับสนุนการอบรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งจัดระบบพี่เลี้ยงหรือนิเทศภายในเพื่อเสริมสมรรถนะจากการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมักขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้โรงเรียนควรกำหนดกระบวนการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินความคืบหน้าและปรับปรุงผลตามแผนที่วางไว้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ การติดตามผลจะช่วย ทำให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการและเป็นไปตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัดสุมา เสตะพันธ์ (2564) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยได้เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากจำนวน

บุคลากร มีจำกัด ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกพัฒนาตามความสนใจของตนเอง เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยเสนอไว้ว่าโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 การออกจากงาน โรงเรียนควรกำหนดกระบวนการออกจากงานที่ชัดเจนและโปร่งใส พร้อมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและสิทธิประโยชน์ผ่านการอบรมและคู่มือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนมักประสบปัญหาการออกจากงานสูงจากข้อจำกัดด้านการเดินทางและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านกฎหมายเพื่อดูแลกระบวนการให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายจะช่วยให้กระบวนการออกจากงานถูกต้องและโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของธนุส เฮียงราช (2563) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเสนอไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ การพิจารณาต้องพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตัดสินชอบด้วยกฎหมายและความยุติธรรม รวมถึงมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3.3 การให้ผลตอบแทน โรงเรียนควรกำหนดระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการชี้แจงหลักเกณฑ์และเหตุผลของการให้ผลตอบแทนอย่างละเอียด โดยต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในรูปแบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบรางวัล และการสนับสนุนโอกาสพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมักได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แม้ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ดังนั้น การมีระบบที่โปร่งใสและการชี้แจงหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับในบริบทข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กได้มากขึ้น อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Folger & Greenberg (1986) ที่ได้กล่าวถึงการปฏิบัติที่ยุติธรรมในกระบวนการและผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนในองค์กร หรือ Procedural Justice ซึ่งรวมถึงการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนขั้นหรือการมอบรางวัล โดยกระบวนการเหล่านี้ต้องได้รับการอธิบายอย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และผลลัพธ์นั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้ กระบวนการและการตัดสินใจที่โปร่งใสและยุติธรรมจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

3.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนและเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลการสรรหาผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงาน ซึ่งการสรรหาควรใช้คณะกรรมการที่มีความหลากหลาย

และเครื่องมือประเมินสมรรถนะหลายรูปแบบ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูและงบประมาณจำกัด ดังนั้นการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยเสนอไว้ว่าโรงเรียนควรดำเนินการทดสอบและคัดเลือกบุคลากรอย่างเข้มงวด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

3.5 วินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนควรจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับวินัยและมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมจัดทำคู่มือที่เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับกฎหมาย รวมถึงจัดตั้งช่องทางร้องทุกข์และอุทธรณ์ที่ปลอดภัยและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงเรียนขนาดเล็กมักมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคลากร จึงต้องการการรักษาวินัยและมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยเสนอไว้ว่าผู้บริหารควรป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุณี ปิตโต (2564) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยกล่าวไว้ว่าโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถร้องทุกข์ได้ทั้งทางวาจาและเอกสารผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น การประชุมประจำเดือน กล่องรับความคิดเห็น และการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ควรดำเนินการให้คำแนะนำหรือว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่สามารถแก้ไขได้ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย หากมีเหตุจำเป็นต้องดำเนินการทางวินัย ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามระเบียบราชการ พร้อมเปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายใหม่อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการประเมิน ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงช่วยลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในกระบวนการประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของคมสิทธิ์ คณากูล (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา โดยเสนอไว้ว่าโรงเรียนควรให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำคู่มือชี้แจงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน

3.7 การกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ภารกิจหลักอย่างรอบคอบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน พร้อมทั้งใช้การวิเคราะห์

SWOT และระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการใช้ข้อมูลที่เป็นระบบจะช่วยให้การวางแผนอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน และรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2566) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยเสนอไว้ว่าผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คุณลักษณะ หรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสิทธิ์ คณากูล (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา โดยเสนอไว้ว่าโรงเรียนควรให้ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องในแต่ละตำแหน่งมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้สามารถวางแผนด้านกำลังคนได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน และจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงแผนการพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. โรงเรียนควรจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและขั้นตอนการออกจากงาน รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดอย่างใกล้ชิด และวางมาตรฐานการให้บริการที่เป็นระบบ เพื่อให้กระบวนการเป็นธรรม โปร่งใส และลดความขัดแย้ง
3. โรงเรียนควรจัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนอย่างชัดเจน ให้รางวัลหรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการให้ผลตอบแทนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน
3. ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกเพิ่มเติม เช่น ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละระดับชั้นงาน เพื่อเข้าใจปัญหาเชิงคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ทำให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 7 ด้าน ดังภาพต่อไปนี้



เอกสารอ้างอิง

คมสิทธิ์ คณากูล, กฤษฎา วัฒนศักดิ์, และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8*, *14*(1), 120–130.

จารุณี ปิตโต. (2564). *สภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ชญานิศก์ เปลี่ยนดี และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, *6*(2), 85–96.

ทัศพร ปูมสีดา, ชญาพิมพ์ อุสาโห, และ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2564). การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, *49*(2), 1-15.

ธนุส เฮียงราช. (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การศึกษาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2565). การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง*, *2*(5), 31–44.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, *7*(1), 488-499.

ปัดสุมา เสตะพันธ์, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และ นิพนธ์ วรรณเวช. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการศึกษา*, *5*(3), 494–506.

พัชรินทร์ สอนศรี, ศรีเพ็ญ พลเดช, และ วินิรณี ทัศนะเทพ. (2567). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร. *วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์*, *1*(4), 1-17.

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2558). แนวทางการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. *รายงานทีดีอาร์ไอ*, (113), 1–16.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2566). *รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2565*.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การศึกษาประเมินดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins Publisher.

Folger, R., & Greenberg, J. (1986). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. *Industrial Relations Research Association*, *39*, 141-183.

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

Likert, R., & Likert, J. (1976). *New Way Management Conflict*. McGraw-Hill.

*การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

พยุงศักดิ์ แก้วสงค์

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

Corresponding author E-mail: k.phayungsak11@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินรูปแบบ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 372 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และนักเรียน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (ค่าความเชื่อมั่น .980) แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ (ค่าความยากง่าย .50 และค่าอำนาจจำแนก 1.00) แบบประเมิน แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการมุ่งเน้นนักเรียน 2) สภาพปัจจุบัน มีการปฏิบัติระดับมาก สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด 3) องค์ประกอบรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้องและเหมาะสมระดับมากที่สุด 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครู มีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และผลการประเมินประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 5) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า (1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับภาคและสังกัด ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับประเทศ และเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.25 จากปีการศึกษา 2566 (2) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 99.16 (3) ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญ ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.39 (4) ผลการประเมินความสามารถในการนำตนเอง ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 81.72 (5) ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารสู่ความเป็นเลิศ, เทคโนโลยีดิจิทัล, คุณภาพผู้เรียน

---

* Received: 2025-05-19, Revised: 2025-07-16, Accepted: 2025-08-04

The Development of School Management Model for Excellence by using Digital Technology to Enhance Student Quality at Chumchon Bannongyao School, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5

Phayungsak Kaewsong

Chumchon Bannongyao School, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5
Corresponding author E-mail: k.phayungsak11@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine fundamental information, (2) develop a management model, (3) implement the model, and (4) evaluate the model. This research employed a research and development (R&D) design. The sample included 372 participants comprising school administrators, teachers, parents, and members of the Basic Education Institution Committee; 5 experts; and 329 students. Research tools consisted of questionnaires (reliability .980), interview forms, tests (difficulty .50, discrimination index 1.00), evaluation forms, document analysis forms, and focus group discussion forms. Data analysis was using content analysis and statistics such as descriptive statistics, t-tests, relative gain scores, and priority needs index. The findings revealed that: (1) The components of school management for excellence included leadership, strategic planning, management, personnel development, learning activity management, and student-centered focus. (2) The current condition was rated at a high level, and the expected condition was the highest level. (3) The developed model consisted of principles, objectives, content, implementation, evaluation, and success conditions. The model and its manual were rated as highly accurate and appropriate. (4) The model implementation revealed that teachers' knowledge had significantly improved, and the school management was highly effective. (5) The model evaluation showed that: The Ordinary National Educational Test results in the 2024 academic year indicated that Grade 6 students achieved average scores higher than both the regional and organizational averages, while Grade 9 students outperformed the national average, with a 4.25 percent increased from the 2023 academic year. (2) 99.16 percent of students demonstrated desirable characteristics at a good level or above. (3) 96.39 percent of students achieved core competencies at a good level or above. (4) 81.72 percent of students exhibited self-directed learning abilities at a good level or above. (5) The model's feasibility, usefulness, and satisfaction were rated at the highest level.

Keywords: School Management for Excellence, Digital Technology, Student Quality

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล คือประเทศไทย 4.0 หมายถึง การพัฒนาประเทศโดยนโยบายเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จึงพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของมนุษย์เป็นตัวนำซึ่งเป็นการขับเคลื่อนด้วยปัญญาของมนุษย์ การที่จะให้มนุษย์เป็นผลผลิตที่ดีนั้นทุกคนต้องได้รับโอกาสในการศึกษาเท่าเทียมกัน

สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพลังขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าเป็นประเทศไทย 4.0 และยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนไทย 4.0 จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นสภาพที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนของการปรับตัวของประเทศไทยในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นสังคมแห่งยุคดิจิทัล (Digital Era) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือวีดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่และตลอดเวลา ทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น โลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง (Internet of Things) อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้แก่ ผู้เรียน การเรียนรู้ ครู และเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ตั้งอยู่เลขที่ 284 หมู่ที่ 9 ตำบลโพนงาม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” ที่เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของ พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่เน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง เกิดความเท่าเทียม เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สร้างความเสมอภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศในด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อม เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนคุณภาพต้นแบบอย่างน้อย 1 โรงเรียน ในแต่ละอำเภอ เพื่อนำร่องการพัฒนา โดยสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร สื่อเทคโนโลยี และอุปกรณ์ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีครูครบชั้น ครบวิชา สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ตัวชี้วัดโรงเรียนคุณภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน 2) ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านที่ 2 ด้านผู้บริหาร มีตัวบ่งชี้สำคัญ คือ ภาวะผู้นำด้านวิชาการ และความเป็นผู้นำด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล และด้านที่ 5 ด้านผู้เรียน ได้กำหนดผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) มีคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (RT,NT, O-NET) ทุกวิชาสูงกว่าระดับสพฐ./ประเทศ ประกอบกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว บางรายวิชายังต่ำกว่าระดับชาติ เช่น คณิตศาสตร์ (-4.93) ภาษาอังกฤษ (-2.22) ส่วนวิชาภาษาไทย (+0.81) วิทยาศาสตร์ (+5.17) สูงกว่าระดับประเทศ ส่วนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปี

การศึกษา 2566 รายวิชาที่ต่ำกว่าระดับชาติ ได้แก่ ภาษาไทย (-1.13) ภาษาอังกฤษ (-6.33) ส่วนวิชาคณิตศาสตร์ (+0.19) วิทยาศาสตร์ (+0.15) สูงกว่าระดับประเทศ

จากสภาพปัญหาด้านผู้เรียนที่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน บางรายวิชายังต่ำกว่าระดับชาติ ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จึงเห็นว่าการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จะเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่โรงเรียนต้นแบบ “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเป็นแนวทางให้สถานศึกษาอื่น ๆ ในทุกสังกัดได้นำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยยึดเป้าหมายปลายทางคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 729 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 31 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 342 คน 5) นักเรียน จำนวน 342 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2567) จากการสุ่มกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง (กลุ่มตัวอย่างที่ 1-3) และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีใช้ตารางเลข

สุ่ม (กลุ่มตัวอย่างที่ 4-5) จากประชากร จำนวน 729 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 701 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ครู ครู จำนวน 29 คน ผู้ปกครอง จำนวน 329 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 29 คน ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 29 คน ผู้ปกครอง จำนวน 329 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน และนักเรียน จำนวน 329 คน

ขอบเขตการวิจัย การวิจัยมี 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 372 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7,9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร และครู จำนวน 30 คน ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 372 คน และนักเรียน จำนวน 329 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสอบถาม 3) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 4) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 5) แบบทดสอบ และ 6) แบบประเมิน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ต้องการศึกษา

3. นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพและพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความครอบคลุมของประเด็นที่ใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00

4. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.980

5. ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งเครื่องมือการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับ

2. ตรวจสอบและคัดแยกเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ และนำประเด็นเหล่านั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 6) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=-3.59, S=.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\overline{X}$=-3.65, S=.61) สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.80, S=.23) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$=-3.88, S=.26) และอันดับความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน (PNI=.39) ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PNI=.35) และด้านการบริหารจัดการ (PNI=.34) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ควรมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นผลการวิจัย)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

3.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการประเมินประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

4. ผลการประเมินรูปแบบ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน

1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ปีการศึกษา 2567 เฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับภาคและระดับสังกัด

2) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ปีการศึกษา 2567 เฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับประเทศ

3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับดีขึ้นไป มีจำนวน 472 คน คิดเป็นร้อยละ 99.16

4) ผลการประเมินการทดสอบสมรรถนะสำคัญของนักเรียนทั้งหมด 5 ด้าน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.39

5) ผลการประเมินความสามารถในการนำตนเองของนักเรียนที่มีความสามารถในการนำตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับดีขึ้นไป มีจำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 81.72

4.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาของรูปแบบ ส่วนความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาของรูปแบบ

4.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการของรูปแบบ

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 6) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ McKinsey 7-S Model ,รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (TQA) แนวคิดการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM), พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ,

ประจวบ จันทร, อัครพงศ์ เทพิน, สันติชัย ใจชื่นชุ่ม, อร่าม วัฒนะ, จันทร์ผ่อง สมุทรผ่อง, พุทธิภา เหล็กสันเทียะ, Mark และ Kenneth ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจันทร์ผ่อง สมุทรผ่อง (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญในการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) รูปแบบการบริหาร 4) บุคลากร 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การจัดการความรู้ และ 7) เครื่องมือ เทคโนโลยี นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอร่าม วัฒนะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ และ 7) การพัฒนาบุคลากร

2. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2)สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง และ 3) อันดับความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทุกคนเมื่อส่งบุตรหลานมาเรียนก็ต้องการที่จะให้โรงเรียนดูแล ให้การศึกษาแก่บุตรหลานดีที่สุด ให้สามารถอ่านออกเขียนได้ สามารถที่จะนำความรู้ ประสบการณ์มาปรับใช้ในการดำรงชีวิตหรือเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป จากการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทินกร สุดชารี (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบที่ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะการบริหารจัดการของโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียน การพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียนเป็นการดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพของนักเรียนตามวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูได้อย่างพอเพียง มีการจัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ให้ครูได้ปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราภรณ์ สามไชย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่ำสุดคือ ด้านการนำองค์กร รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ และด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ ตามลำดับ

3. ผลการสร้างรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ได้ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบ เกิดจากการวิเคราะห์เพื่อระบุปัญหาและความต้องการในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว โดยการสังเคราะห์แนวคิดทั้งจากนักการศึกษาต่างประเทศและนักการศึกษาในประเทศ เป็นการผสมผสานหลักการแนวคิดที่ลงตัว จึงเป็นการพัฒนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ ห้าวหาญ (2558) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นตัวแทนในการจัดกระบวนการจัดประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีดำเนินงานแนวทางการประเมินรูปแบบและ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระเดช ซาตา (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศโดยรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษได้อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า 1) ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการประเมินประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานตามรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลในระหว่างการดำเนินการ และหลังดำเนินการตามรูปแบบ โดยร่วมมือกับนักเรียน ผู้ปกครอง และอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิชาติ ครองยศ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มนำให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม ผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Eva Dhimitri & other (2012) ได้ศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในรัฐบาลท้องถิ่นแอลเบเนีย: กรณีศึกษาเขตเทศบาล

เมืองคอกา ผลการศึกษาพบว่า การมีความรู้ที่ดีในการวางแผนกลยุทธ์ ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการทำงานที่ตอบสนองระดับความพร้อมในการทำงาน ขณะที่การพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการสนับสนุนการทำงานของพนักงานและสมาชิกสภา แผนกลยุทธ์คือเครื่องมือการบริหารจัดการ การพัฒนาและการนำแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำองค์การ และการบริหารที่น้อยลง

5. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า 1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 เฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับภาคและระดับสังกัด 2) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 เฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับประเทศ 3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับดีขึ้นไป มีจำนวน 472 คน คิดเป็นร้อยละ 99.16 4) ผลการประเมินการทดสอบสมรรถนะสำคัญของนักเรียนทั้งหมด 5 ด้าน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.39 5) ผลการประเมินความสามารถในการนำตนเองของนักเรียนที่มีความสามารถในการนำตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับดีขึ้นไป มีจำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 81.72 6) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7) ผลการประเมินความพึงพอใจของฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และจากการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แล้วนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจริง ทำให้ครูได้รับทราบถึงแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาวชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชริสา พรหมรังสี (2558) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยทั่วไปก็เพื่อให้งานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้การสื่อสาร และการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง และ 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน องค์ประกอบที่ 2 ด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาศักยภาพครู องค์ประกอบที่ 5 ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษา องค์ประกอบที่ 6 ด้านการควบคุมคุภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทุกองค์ประกอบที่ได้มานั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษานั้นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารายละเอียด และวิเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว ก่อนนำไปใช้

2. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม โดยสถานศึกษาสามารถ
ปรับปรุง เพิ่มเติมรูปแบบ แผนงาน และโครงการต่างๆ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสภาพหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า อันดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น ควรมีการศึกษากลยุทธ์หรือรูปแบบการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบในบริบทของสถานศึกษาที่มีหลายระดับ ดังนั้น ควรมีการศึกษา
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในระดับใดระดับหนึ่ง เพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละระดับและความต้องการของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองยาว พบว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 6) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า อันดับความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารจัดการตามลำดับ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับนักเรียนมาเป็นลำดับแรกของการบริหารจัดการ ต้องสร้างความผูกพันกับผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง โดยการวางแผนกลยุทธ์ให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีการนำแผนไปปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ โดยใช้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อมั่น มีความสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ผ่อง สมุทรผ่อง. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานทูบีนัมเบอร์วันสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) จังหวัดเพชรบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชริสา พรหมรังสี. (2558). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *13*(1), 87-101.

ทินกร สุดชารี. (2556). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วีระเดช ซาตา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2567). การแปลเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัยข้ามวัฒนธรรม: เทคนิคและประเด็นที่ต้องพิจารณา. *J Thai Nurse Midwife Counc, 26*(1), 19.

สัมฤทธิ์ ห้าวหาญ. (2558). *รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อร่าม วัฒนะ. (2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Eva Dhimitri, Majlinda Bello and Elda Dollija. (2012). Results based management in Albanian local governments. Case study municipality of Korca. *Manager Journal, Faculty of Business and Administration, University of Bucharest, 16*(1), 14-23.

*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย

ณัฐภูมิ เลิศวิทยาวิวัฒน์[1*] สัมฤทธิ์ แสงทอง[2] ไพรัช มณีโชติ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
[*]Corresponding author e-mail: natthaphoom211@gmail.com Tel. 092-2829583

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู 2) ระดับการคงอยู่ของครู และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 294 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากการเปรียบเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.905 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ 2. ระดับการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านงาน ด้านผู้บริหาร ด้านบุคลากร และด้านองค์กร 3. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.10 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$\hat{Y} = 0.432 + 0.282X_4 + 0.282X_2 + 0.222X_1 + 0.115X_3$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล; การคงอยู่; คณะซาเลเซียน

* Received: 2025-05-10, Revised: 2025-07-17, Accepted: 2025-08-04

Factors Affecting Teacher Retention in Private Schools under the Salesian Commission of Thailand

Natthaphoom Lertwitthayawiwat[1*] Samrit Sangthong[2] Phairath Maneechote[3]

[1]Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: natthaphoom211@gmail.com Tel. 092-2829583

ABSTRACT

The objective of research article is 1) the level of factors affecting teacher retention, 2) the level of teacher retention, and 3) the factors affecting teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand. The sample group used in this research consisted of 294 teachers in private schools under the Salesian Commission of Thailand, selected using multistage random sampling based on proportional comparison. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of the entire questionnaire of 0.905. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1. The levels of all factors affecting teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand were high. The mean scores, ranked from highest to lowest, were: organizational commitment, job satisfaction, organizational culture, and motivation. 2. The level of teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand was high in all aspects. The mean scores, ranked from highest to lowest, were: job aspect, administrator aspect, personnel aspect, and organizational aspect. 3. The predictive factors teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand had a predictive efficiency of 81.10%. The prediction equation in raw score form can be written as follows: $\hat{Y} = 0.432 + 0.282X_4 + 0.282X_2 + 0.222X_1 + 0.115X_3$

Keywords: Factors affecting; Retention; Salesian

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนไว้ว่า ให้สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้มีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภท ทั้งนี้จะมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ ซึ่งสถานศึกษาเอกชนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และรัฐต้องให้การสนับสนุนเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี รวมถึงสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สถานศึกษาเอกชนมีการแบ่งงานบริหารในสถานศึกษาออกเป็นอย่างน้อย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายงบประมาณ ไม่ต่างจากสถานศึกษาของรัฐ ทั้งนี้ในการบริหารงานของแต่ละฝ่าย ล้วนต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) มาบริหารให้งานสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในการบริหารงานใดๆ ในสถานศึกษา ครูถือเป็นส่วนสำคัญ ที่แม้ว่าสถานศึกษาจะมีงบประมาณ มีวัสดุอุปกรณ์ และมีการจัดการที่ดีเพียงใด แต่ถ้าครูไม่มีความรู้ความสามารถ ก็เป็นการยากที่จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

สถานศึกษาสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยเป็นสถานศึกษาคาทอลิกที่ดำเนินงานภายใต้คณะนักบวชชายนิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาที่ดีจะช่วยพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ครบครัน เปิดรับความรักและสร้างสรรค์ตนเองให้รู้จักใช้อิสรภาพด้วยความรับผิดชอบ ทั้งนี้บรรดาฆราวาสโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู และบุคลากรที่มีส่วนในภารกิจด้านการศึกษาของคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย จึงเป็นผู้ร่วมงานที่สำคัญและทำงานร่วมกับนักบวชซาเลเซียนในบรรยากาศครอบครัว โดยใช้ความเข้าอกเข้าใจ คำแนะนำตักเตือนฉันท์พี่น้อง ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ เพื่อให้การทำงานร่วมกันในภารกิจด้านการศึกษาบรรลุเป้าหมายในบรรยากาศของครอบครัวตามที่คุณพ่อบอสโกได้สั่งสอนและให้แบบอย่างไว้ (คณะซาเลเซียน, 2557)

ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนประสบปัญหาหลายอย่าง ทั้งนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาเอกชนมีจำนวนลดลง รวมไปถึงการสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยของครูในสถานศึกษาเอกชน ที่หากสอบได้ สถานศึกษาเอกชนจะต้องหาครูใหม่มาทดแทน หากหาไม่ได้ ก็ต้องเจอกับปัญหาขาดครูผู้สอนอีก (ไทยรัฐออนไลน์, 2566) นั่นทำให้สถานศึกษาเอกชนหลายแห่ง เลือกที่จะออกกฎระเบียบสำหรับการสอบบรรจุ ทำนองที่ว่าถ้าใครจะไปสอบบรรจุ ต้องลาออกจากสถานศึกษาก่อน เพื่อที่ว่าสถานศึกษาจะได้จัดหาครูคนใหม่ได้ทันก่อนที่สถานศึกษาของรัฐจะเรียกบรรจุ แล้วทำให้ครูลาออกอย่างกะทันหัน จนทำให้สถานศึกษาจัดหาครูคนใหม่ไม่ทัน แน่นอนว่าการออกกฎระเบียบไม่สามารถหยุดการไปสอบบรรจุได้ เนื่องจากการเลือกงานเป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่นั่นก็ทำให้ครูหลายคนต้องพิจารณาข้อดีข้อเสียมากขึ้น หากจะไปสอบบรรจุ ในที่นี้รวมถึงสถานศึกษาสังกัดคณะซาเลเซียนด้วย ที่มีการเขียนระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนว่าครูและบุคลากรที่สอบบรรจุในสถานศึกษาของรัฐหรือสอบเข้าทำงานที่อื่น โดยไม่ได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้อำนวยการก่อนวันสมัครสอบ ทางสถานศึกษาสามารถบอกเลิกสัญญาการเป็นครูได้ทันที โดยไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการ หรือเงินบำเหน็จใดๆ นอกจากเงินเดือนของเดือนสุดท้ายที่ครูมาทำงานเท่านั้น (คณะซาเลเซียน, 2557)

สถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยได้เก็บสถิติจำนวนการลาออกของครูในสังกัด ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 ถึงปีการศึกษา 2565 โดยแต่ละปีการศึกษามีจำนวนการลาออกของครูใน

สังกัดจำนวน 76 คน, 89 คน, 56 คน, 67 คน และ 106 คน ตามลำดับ หรือกล่าวได้ว่า จะมีครูลาออกเฉลี่ยร้อยละ 7 ทุกปีการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มปัญหาการคงอยู่ครูในสังกัดที่ยังคงมีอยู่และอาจจะมีต่อไปในอนาคต ทั้งนี้จากการสำรวจข้อมูลของผู้วิจัยเกี่ยวกับการลาออกของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า มีหลากหลายเหตุผล ไม่ว่าจะเป็นเดินทางกลับภูมิลำเนา ปัญหาด้านสุขภาพ ศึกษาต่อ ประกอบอาชีพอื่น รวมไปถึงสอบบรรจุ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะลาออกด้วยเหตุผลใด คนที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนครูก็คือสถานศึกษา ที่ต้องเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไปแล้วในการพัฒนาครูที่ลาออก และต้นทุนที่จะต้องเสียเพิ่มในการพัฒนาครูใหม่ รวมถึงการที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาพฤติกรรมของครูใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนขาดความต่อเนื่องในการเรียน (นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2562)

จากการศึกษางานวิจัยของจิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยทั้งสามปัจจัยอยู่ในระดับมากทั้งหมด (จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์, 2565)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยมุ่งหวังว่าจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัย นโยบายและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยสรุป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ ซึ่งจากการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วประมวลสรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,246 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน จากนั้นจึงสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

a. จำแนกครูซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยตามสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 7 สถานศึกษา และกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนระหว่างจำนวนกับประชากร

b. จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ให้ได้จำนวนตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

3. สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert rating scale) ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่และการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) เท่ากับ 0.905

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดไว้

a. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

b. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยทุกแห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

c. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ได้มีการสอบถามความคืบหน้าและเก็บแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยทั้ง 7 สถานศึกษา ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

d. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

5.1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยของ Best, J. W., & Khan, J. V. (1998) ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

5.2 การวิเคราะห์สถิติอ้างอิง

5.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product-moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.2.2 VIF & Tolerence

5.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรและส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ตัวแปร แสดงดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	แรงจูงใจ	4.21	0.65	มาก	4
2	ความพึงพอใจในงาน	4.45	0.53	มาก	2
3	ความผูกพันต่อองค์กร	4.50	0.53	มาก	1
4	วัฒนธรรมองค์กร	4.39	0.60	มาก	3

2. ระดับการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย แสดงดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	การคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	บุคคล	4.37	0.58	มาก	3
2	งาน	4.46	0.50	มาก	1
3	องค์กร	4.26	0.71	มาก	4
4	ผู้บริหาร	4.41	0.61	มาก	2

3. ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ ล้วนส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญดังต่อไปนี้

a. แรงจูงในอยู่ในระดับมาก เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู ทำให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงส่งเสริมให้ครูอยู่กับสถานศึกษาต่อไป ดังที่ ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจคือพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ แก้วนิลตา และคณะ (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ สุขจ้อง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยที่เพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน

b. ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อสิ่งที่ครูได้รับอันเกิดจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง มีปริมาณงานที่

เหมาะสม ทำให้ครูมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้ครูมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับผลการทำงานของบุคคลที่เกิดจากการประเมินด้วยบุคคลคนนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ ตู้นิ่ม (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณ์สุดา ปัญญาขันธ์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน

c. ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่ครูมีความเชื่อและศรัทธาในค่านิยมและเป้าหมาย รวมถึงสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะซาเลเซียนด้วยความไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษา ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยไม่คิดจะย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่น ดังที่ ชฎาภรณ์ เพียยุระ (2565) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกอันดี ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวริศา สัตย์รักษา (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาภรณ์ สีวิกะ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

d. วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก เพราะว่าความเป็นเอกลักษณ์ของคณะซาเลเซียนที่เน้นการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ และวิญญาณของนักเรียน สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของครู ทำให้ครูเข้ากับสถานศึกษาได้ ปฏิบัติงานด้วยความสุข และทำให้ครูต้องการที่จะอยู่กับสถานศึกษาไปตลอด ดังที่ พระมหาจักรพัฒน์ อาภาโส (2568) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความหมายร่วมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือ ประกอบด้วยชุดความเชื่อ ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่สร้างอัตลักษณ์เฉพาะ แตกต่างจากองค์กรอื่น และกำหนดพฤติกรรมการทำงาน เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการปรับตัว สร้างความเป็นหนึ่งเดียว และพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ้ง แสงสว่าง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูโกศลสิกขกิจ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า การคงอยู่เป็นการที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่งแล้วยังคงทำงานในองค์กรด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ จนถึงปัจจุบัน และพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานภาพในองค์กรต่อไปโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงปัจจัยเดียว ดังที่ Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหาร สถานศึกษาใดสามารถรักษาครูให้อยู่ในสถานศึกษานั้นได้ ย่อมได้เปรียบสถานศึกษาอื่น เพราะบุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ยิ่งบุคลากรอยู่นานเท่าใด ยิ่งแสดงให้เห็นถึงด้านดีของสถานศึกษา ที่ทำให้ครูต้องการอยู่กับสถานศึกษานั้นต่อไปป ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนที่สถานศึกษาต้องเสียหากมีครูลาออก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศรา กองวงศ์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า ระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร ท้าวประยูร (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจาย

เสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวายของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยด้านงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ นั้น อาจเป็นเพราะภาระงานของสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนมีความชัดเจน ครูได้สอนตรงตามวิชาเอกของตนเอง รวมถึงการมีครูสนับสนุนการสอนที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานด้านเอกสาร ทำให้ครูได้ใช้เวลาอยู่กับการสอนและนักเรียนอย่างเต็มเวลา ประกอบกับครูมีโอกาสสอนพิเศษ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนครูมาก ทำให้ภาระงานของครูแต่ละคนไม่เยอะจนเกินรับได้ และทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทยด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรองลงมานั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนล้วนเป็นบาทหลวงที่ได้รับการคัดเลือก และมีความพร้อมทั้งทางด้านการบริหารการศึกษาและคุณธรรมตามหลักศาสนาคริสต์ ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสมดุล มีความยืดหยุ่น และทำให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ จำนวน 4 ปัจจัย และการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ล้วนเป็นตัวแปรที่ทำนายหรือพยากรณ์การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ เข้าสมการถดถอย มีอำนาจในการพยากรณ์การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ร้อยละ 81.10 โดยสามารถสร้างสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามวิธี Stepwise ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.432 + 0.282X_4 + 0.282X_2 + 0.222X_1 + 0.115X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.317X_4 + 0.279X_2 + 0.272X_1 + 0.115X_3$$

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมตาม

ความสามารถของบุคคล รวมถึงผู้บริหารควรให้คำชื่นชมแก่ครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนหรือทำความดีแก่สังคม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร การเป็นผู้นำของครูและการสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ ว่ามีปัจจัยใดอีกที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยนี้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนยังได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านงาน, ด้านผู้บริหาร, ด้านบุคลากร และด้านองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของครูในระดับสูง ผลการวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจ, ความพึงพอใจ, ความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* http://www.bic.moe.go.th./images/stories/edu4-2562.PDF

คณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย. (2557). *ระเบียบคณะซาเลเซียนว่าด้วยการบริหารโรงเรียนซาเลเซียนในประเทศไทย พ.ศ.2557.* วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.

จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 16*(2), 139-149.

จีรวรรณ แก้วนิลตา, ธนสาร เดชนะ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(1), 133-142.

ชฎาภรณ์ เพียยุระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐธินันท์ ศรีนุกูล. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดนุสรณ์ สุขจ้อง. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 8*(1), 67-79.

ดารารัตน์ ตู้นิ่ม. (2568). แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 8*(1), 383-397.

ไทยรัฐออนไลน์. (2566). *สะกิดโรงเรียนเอกชนรับมือครูแห่สมัครสอบครูผู้ช่วย.* http://www.thairath.co.th/news/local/2697263

นภัสสร ท้าวประยูร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์, 28*(1), 106-118.

นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 2*(3), 53-70.

ปวริศา สัตย์รักษา. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารนครรัฐ, 2*(1), 21-31.

ปวีณ์สุดา ปัญญาขันธ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development, 9*(10), 722-739.

พระครูโกศลสิกขกิจ. (2567). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 665-676.

พระมหาจักรพัฒน์ อาภาโส. (2568). แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรยั่งยืนด้วยหลักศีล 5. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8*(1), 375-391.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 21*(2), 51-57.

ยุพาภรณ์ สีวิกะ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Administrative and Management Innovation, 12*(2), 85-93.

สายรุ้ง แสงสว่าง. (2568). การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(1), 157-166.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). *ระบบงานทะเบียนวัดผลอาชีวภาคเอกชน.* http://pvrs.vec.go.th/web

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). *ระบบงานทะเบียน สำหรับโรงเรียนเอกชน.* regis3.opec.go.th/regis

อภิศรา กองวงศ์. (2567). อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 10*(1), 96-110.

Best, J. W., & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.

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

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989). Manager Impact on Retention of hospital staff. *Journal of Nursing Administration, 19*(3), 14-19.

*สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ชลธิชา จำเริญสุข[1*] ชวนคิด มะเสนะ[2] วิไลวรรณ พรมสีใหม่[3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Corresponding author email: mookjamroen16461@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan. 1970) แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และข้าราชการครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าIOC เท่ากับ .840 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .919 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล พบใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่ห่างไกล ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขาดแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่าบุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในบทบาท ควรส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กร และด้านการประเมินผล พบว่าระบบขาดประสิทธิภาพ ควรพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล;โรงเรียนประถมศึกษา;การพัฒนาบุคลากร;การประเมินผลการปฏิบัติงาน

* Received: 2025-05-18, Revised: 2025-07-21, Accepted: 2025-08-04

Conditions and Problems of Human Resource Management in Educational Institutions under the Office of Primary Educational Service Area 4, Si Sa Ket

Chonticha Jamruensuk[1*] Chuankit Masena[2] Wilaiwan Promsimai[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration,
Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: mookjamroen16461@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: 1) examine the state of personnel administration in schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4; 2) compare personnel administration based on position, work experience, and school size; and 3) identify problems and suggestions for improvement. The sample consisted of 136 school administrators and 331 teachers, selected using Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) sample size table. A five-point Likert scale questionnaire was used, with an IOC of .840 and reliability of .919. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results showed that: 1) the overall level of personnel administration was high; 2) there were statistically significant differences at the .01 level when classified by position, experience, and school size; and 3) problems and suggestions were found in four areas. In recruitment and appointment, there was a teacher shortage in remote areas, indicating a need for better allocation. In personnel development, many schools lacked systematic plans, and professional growth should be supported. For retention, some staff lacked role awareness, highlighting the need for a positive work environment. In performance evaluation, the system was inefficient and needed clearer, more transparent, and fairer criteria.

Keywords: personnel administration; primary schools; personnel development; performance evaluation

บทนำ

ในยุคของช่วงศตวรรษที่ 21 การพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งที่สำคัญ หลายองค์การได้มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะเห็นได้จาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2559) ข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผล การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่า สถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบส่งผลให้การจัด การศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมี พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (A. H. Maslow. 1970) ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา หากการบริหารงานบุคคลล้มเหลวย่อมส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน และนี่จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยในส่วนของ การบริหารสถานศึกษานั้นมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการใหม่ โดยการเร่งทบทวนระบบการบริหารโดย องค์กรคณะบุคคล โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ นับถือในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552) และปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ยังส่งเสริมพัฒนาด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐาน มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนา ตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. 2567)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ต่อไป

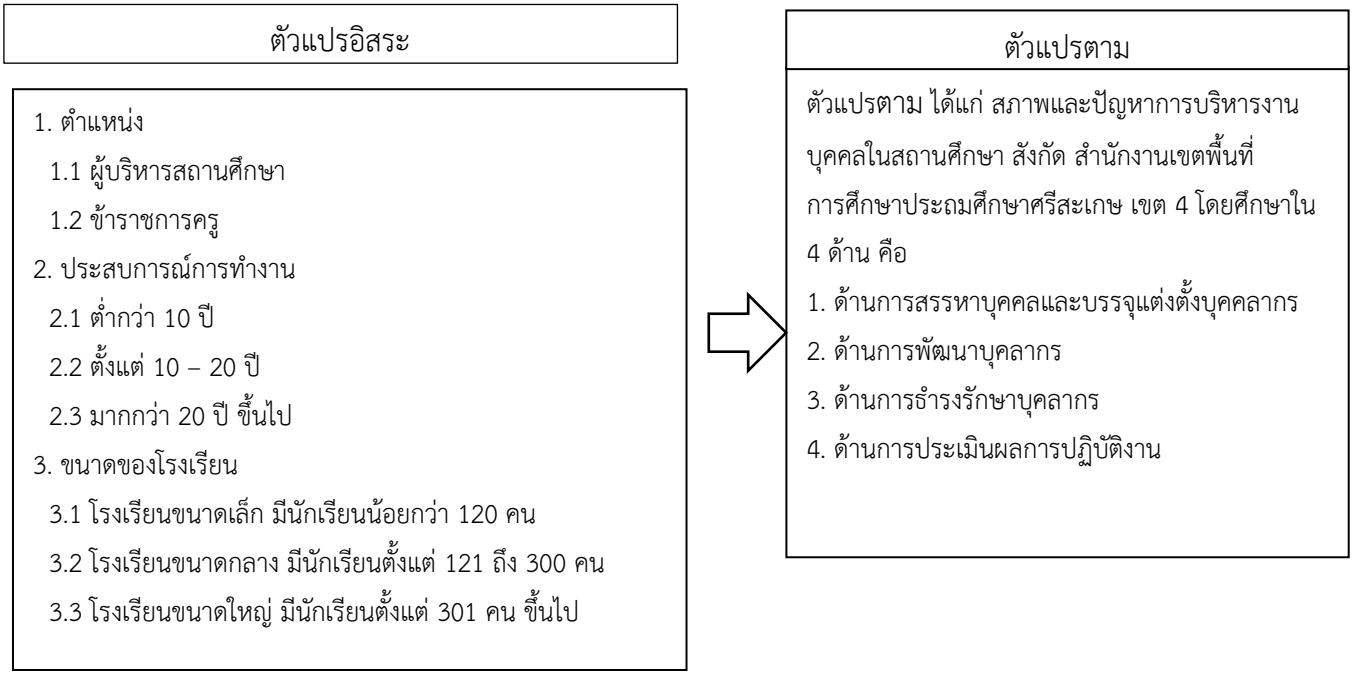
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวนโรงเรียน 210 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 210 คน และข้าราชการครูจำนวน 2,279 คน รวมทั้งสิ้น 2,489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. 2567)

1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan. 1970) แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และข้าราชการครูจำนวน 331 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบประมาณค่าโดยใช้วิธีของ Likert มีค่าIOC เท่ากับ .840 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .919 โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ขนากลาง ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามขอบข่ายการ

บริหารงานบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าจัดลำดับ 5 ลำดับของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ สอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ ส่วนแบบ สอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และตามประสบการณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 และการเปรียบเทียบ จำแนกตำแหน่งโดยการทดสอบค่าt (t-test Independent)

4.ปัญหาและข้อเสนอแนะ

เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สภาพ		
		$\overline{X}$	S	แปลผล
1.	ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	4.11	.39	มาก
2.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.13	.37	มาก
3.	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.04	.54	มาก
4.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.09	.43	มาก

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สภาพ		
		$\overline{X}$	S	แปลผล
รวม		**4.09**	**.37**	มาก

จากตารางที่1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=4.09)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=4.04)

ตารางที่2 การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหารสถานศึกษา (n=136)		ข้าราชการครูในสถานศึกษา (n=331)			
		$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
1	ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.17	.13	4.09	.45	3.12**	.00
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.84	.13	4.25	.38	-17.07**	.00
3	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.34	.19	4.33	.34	-40.08**	.00
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.21	.17	4.05	.49	5.38**	.00
รวม		3.89	.15	4.18	.41	-11.09**	.00

**นัยสำคัญทางสถิติที่.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

2. ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 รายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน

ตารางที่3 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษเขต 4 รายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	16.23 54.41 70.64	8.11 .12	69.18**	.00
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	1.21 64.23 65.44	.61 .14	4.37**	.01
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	4.31 131.29 135.60	2.15 .28	7.61**	.00
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	20.50 65.55 86.04	10.25 .14	72.54**	.00
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	4.89 60.53 65.42	2.44 .13	18.74**	.00

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

จากตารางที่3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 รายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	29.97 40.67 70.64	14.98 .09	170.96**	.00
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	19.12 46.32 65.44	9.56 .10	95.79**	.00
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	14.28 121.32 135.60	7.14 .26	27.31**	.00
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	36.25 49.80 86.04	18.12 .11	168.87**	.00
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 464 466	24.11 41.30 65.42	12.06 .09	135.44**	.00

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาคือ การขาดแคลนครู โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ชายแดน หรือโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อเสนอแนะ คือ ต้นสังกัดควรจัดสรรครูพนักงานราชการมาทดแทนกรณีที่มีการย้ายออก และควรบรรจุครูให้ตรงตามความต้องการของแต่ละโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาคือ โรงเรียนหลายแห่งไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในสาย

งาน พัฒนาทักษะที่ตรงกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานจริง ด้านการธำรงรักษาบุคลากรปัญหาคือ บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรให้มีความสุข ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาคือ การขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ระบบการประเมินไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนหรือเป็นธรรม ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมและใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส

อภิปรายผล

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้บุคคลในสถานศึกษาให้เป็นผู้ร่วมมือร่วมปฏิบัติทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใส่ใจ เอาใจใส่ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคคลที่รับผิดชอบ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและส่งผลถึงพลังสามัคคีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจึงเป็นสาเหตุให้ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ .2563) กล่าวว่า การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริง และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ไม่ใช่เพียงการตรวจสอบเพื่อผ่านเกณฑ์เท่านั้น วิจัยของ (โนรีย์ ทรัพย์โสภณ.2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงตามอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยึดระบบคุณธรรมดำเนินการแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการประชาสัมพันธ์ตรงกลุ่มเป้าหมาย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ (สุทธิดา เจียมจิตต์.2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวางแผนระยะยาวและเชื่อมโยงกับภารกิจของสถานศึกษาอย่างแท้จริง (บุญชม คล้ายบวร.2560) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรที่ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยด้านความมั่นคง สวัสดิการ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และงานวิจัยของ (วราพร พันธ์โภคา.2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในระดับ

มาก โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2.1ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งในของข้าราชการในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงหน้าที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้มีความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น ในการทำงาน ความสุขุมรอบคอบที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับการมีวิสัยทัศที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพบทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน .2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต2 พบว่าภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อารีย์ นิศพันธ์.2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการเปรียบเทียบทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนก ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ของข้าราชการในสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วณิตานันท์ ไตรปาน.2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ (สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ.2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1ผลการเปรียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่และกลางอาจจะมีการปฏิบัติ ที่แบ่งออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการช่วยกันทำหรือบางครั้งได้ทำทุกเรื่องเพียงคนเดียว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วราพร พันธ์โภคา.2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 งานวิจัยของ (ณัฐพร นักเสียง.2568) ได้ทำการวิจัยเรื่องบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบวาเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีตอการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกตางกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า

ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขาดแคลนครู ครูมีจำนวนไม่เพียงพอต่ออัตราจำนวนเด็กโดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่บริเวณชายแดนและโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก อยู่ไกลทางคมนาคมเนื่องจากว่าครูส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูที่อยู่ในพื้นที่จึงต้องมีการโยกย้ายกับภูมิลำเนา บางรายวิชาไม่สามารถบรรจุครูหรือคืนอัตราเมื่อเกษียณอายุได้ ทำให้ครูสาขาวิชาอื่นจำเป็นต้องสอนช่วย การบรรจุแต่งตั้งมีระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการที่ยุ่งยากทำให้ต้องเสียเวลาในการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษา และไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและไม่มีการดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขต่อการพัฒนาครู เมื่อพบข้อบกพร่องหรือดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ไม่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการและไม่ตรงกับทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อยเนื่องจากว่าบุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องย้ายกลับภูมิลำเนา หรือย้ายติดตามคู่สมรส บุคลากร ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเนื่องจากว่าขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพครูอย่างแท้จริงจึง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ขาดการติดตามและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็น อุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและไม่เห็นความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน ระบบการประเมินผลงาน ไม่มีประสิทธิภาพ ระเบียบกฎเกณฑ์ กติกาที่ไม่เอื้ออำนวย ในการพัฒนาบุคลากร การนิเทศไม่สม่ำเสมอ เนื่องจากว่าผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการนิเทศเช่น การตรวจบันทึกการสอนการ

ออกเยี่ยมห้อง ไม่มีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ทำให้ครูไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาตนเองในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม โดยมุ่งให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งควรกำหนดนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. พัฒนาองค์กร

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความเข้าใจและเจตนาดี โดยเป็นผู้นำในการชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ให้สมเกียรติกับการเป็นข้าราชการ รวมถึงการสร้างระบบภายในองค์กรที่สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัย ทั้งโดยการจัดอบรม สร้างความเข้าใจ และมีระบบตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความคาดหวังของสังคม

3. พัฒนาบุคลากร

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตน โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการประเมินผลที่ยึดหลักความเป็นธรรมและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

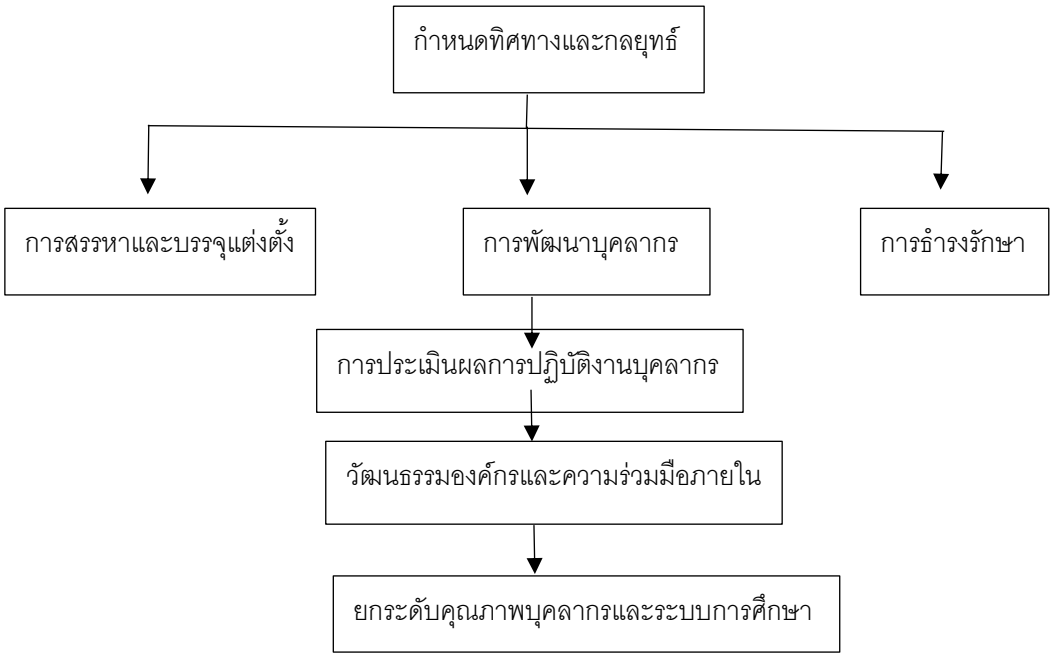
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการจัดการที่ครอบคลุมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการประเมินผล โดยบริบทภายในของแต่ละโรงเรียน เช่น ทำเลที่ตั้ง ขนาดโรงเรียน หรือประสบการณ์ของบุคลากร ล้วนส่งผลต่อ

แนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการออกแบบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละแห่ง



1. การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการวางแผนยุทธศาสตร์ นำวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนมากำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโดยคำนึงถึงความพร้อม งบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานทุกด้าน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนห่างไกลหรือขนาดเล็กขาดแคลนครูควรจัดสรรครูพนักงานราชการเพื่อทดแทนการย้ายออก และบรรจุครูตามความต้องการเฉพาะ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การไม่มีแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาทักษะตามภาระงานจริง จัดการอบรมที่สอดคล้องกับภาระงานจริง เช่น Active Learning, AI Tools, การประเมินสมรรถนะ,การศึกษาต่อ,การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การขาดความตระหนักในหน้าที่ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำแบบอย่าง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ เช่น สวัสดิการ การยกย่องชมเชย และระบบความก้าวหน้าในสายงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินไม่ต่อเนื่อง ขาดความชัดเจน ควรใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส ติดตามผลได้ เช่น การประเมินร่วมกันระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง นำผลประเมินไปพัฒนาศักยภาพครู ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ

6. วัฒนธรรมองค์กรและความร่วมมือภายใน

เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การสื่อสารภายในที่เปิดกว้าง สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

7. ยกระดับคุณภาพบุคลากรและระบบการศึกษา

เมื่อการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน ดำเนินการ และพัฒนาต่อเนื่อง โดยมีบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางที่เหมาะสม การบูรณาการในแต่ละมิติที่กล่าวมาในโมเดลนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ พร้อมรับมือกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลง และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน. (2567). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา.

ณัฐพร นักเสียง. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิชาการราชนครินทร์, 8*(4), 245–260.

โนรีย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม คล้ายบวร. (2560). *แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วณิดานันท์ ไตรปาน. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราพร พันธ์โภคา. (2559). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2565 – 2569*. สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567.* สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561).* บริษัท พริกหวานกราฟิค จำกัด.

สุทธิดา เจียมจิตต์. (2561). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อารีย์ นิศพันธ์. (2567). บริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 25*(3), 29.

A. H. Maslow. (1970). *แรงจูงใจและบุคลิกภาพ.* ฮาร์เปอร์และโรว์.

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

*การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

เกวลิน แก้ววิจิตร[1*] พรรณี สุวัตถี[2] ชูชีพ พุทธประเสริฐ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[*]Corresponding author e-mail: kewalin.koke@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และ 3) ตรวจสอบและยืนยันแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ทรงคุณวุฒิเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา และ 5) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วยหลักการ วิธีการและเงื่อนไขความสำเร็จ ของแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา และ 5) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 3. การตรวจสอบและยืนยันแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญพบว่า โดยภาพรวมมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา; ยุคดิจิทัล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

---

* Received: 2025-09-01, Revised: 2025-09-19, Accepted: 2025-09-20

The Development of School Administrator Competencies in Digital Age under the Jurisdiction of Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2

Kewalin Kaewwijit[1*] Pannee Suwatthee [2] Choocheep Phutthaprasert [3]

[1*]Master of Education in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2] Lecturer Doctor of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University
[3] Lecturer Doctor of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: kewalin.koke@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate current and desirable contexts and needs for developing competencies of school administrators in the digital age under the jurisdiction of the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2, to examine the guidelines for competency development of the school administrators, and to verify and confirm the competency development guidelines. The informants comprised the school administrators and head teachers, and the experts. The questionnaire was used to collect the data form the administrators and head teachers, and the data were statistically analyzed for frequency, percentage, mean, and standard deviation. The interview, focus group discussion, and connoisseurship were utilized to collect the data form the experts. The research results are summarized as follows. The overall mean of the current contexts of the competency development was at the high level and the mean of the desirable contexts was at the highest level. The indices of the needs for the development, ranked from high to low, were administration of strategic and innovative changes, self and professional development, academic administration and academic leadership, school administration, and administration of communities and networks. The development guidelines were composed of principles, procedures, and success factors for the competency development on administration of strategic and innovative changes, self and professional development, academic administration and academic leadership, school administration, and administration of communities and networks. The verification and confirmation of the development guidelines revealed that, overall, all items were accurate and appropriate at the highest level.

Keywords: Competencies of School Administrators; Digital Age; Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของประเทศในช่วงเวลาของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติของแต่ละช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงต้องเร่งดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพคน

ทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบกับในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา จึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล โดยต้องมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางการศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามความมุ่งหมาย ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปี 2566 ในประเด็นการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (Performance Appraisal : PA) โดยใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัลและพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) มีการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารและการจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้กำหนดมาตรการแนวทางตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านคุณภาพประการหนึ่งคือ การพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งบุคลากรในสังกัดให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (2563) จึงได้กำหนดจุดเน้นและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566 ในกลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ เป็นบุคลากรมืออาชีพ โดยมีแนวทางการดำเนินงานโดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการผ่านกระบวนการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและรูปแบบที่หลากหลาย

อนึ่ง ในช่วงเวลาที่ผ่านมาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของไทยประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งมีข้อมูลปรากฏในรายงานพันธกิจของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า 1) การคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารที่ไม่ได้เติบโตมาจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ เนื่องจากระบบการคัดเลือกไม่ได้ให้ความสำคัญด้านประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนและด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ระบบการพัฒนาผู้บริหารที่เน้นการฝึกให้มีประสบการณ์การบริหาร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลและขาดแคลนไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร และ 4) ระบบการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นผลการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนยังไม่ชัดเจน เป็นต้น (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) จากสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้และความเชี่ยวชาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบคัดกรองและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะหลักและได้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังคมยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1973) และสอดคล้องกับข้อเสนอของ จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) ที่ให้ข้อคิดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นให้การศึกษามีคุณภาพควบคู่คุณธรรม มีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎีโดยเฉพาะการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถตอบสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้วยแนวคิดและข้อเสนอดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะสำคัญหลายประการเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตร 3 ระยะ ได้แก่ 1) การเสริมสร้าง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเรียนรู้ในสภาพจริง 3) การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ให้เป็นผู้มีศักยภาพการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบทและอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 176 คน และครูที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 320 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 176 คน จากสถานศึกษาในสังกัด ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random

Sampling) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน(Krejeci and Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น จำนวน 299 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามฯที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลเพื่อจัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยการใช้สถิติค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อหาค่าความต้องการจำเป็น โดยวิธี $PNI_{modified}$ ซึ่งเป็นผลต่างตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best practice) รวมทั้งสิ้น 6 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา 2 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ 4) แบบ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ที่มีผลงานการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) จัดทำ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ฯ ที่ได้จากการ

สัมภาษณ์เชิงลึก 3) จัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อพิจารณา(ร่าง)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลฯ และ 4) สรุปผลการสนทนากลุ่ม ที่ได้จากการพิจารณา(ร่าง)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ระยะที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การคัดเลือก 1) อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 2) นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยนำ(ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.) ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 2) แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และ 3) แบบตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมของ(ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ(%) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Thematic Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวม

(n=299)

ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น						ดัชนีความต้องการจำเป็น	
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1	การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.65	0.60	มาก	4.51	0.44	มากที่สุด	0.236	3
2	การบริหารจัดการสถานศึกษา	3.72	0.65	มาก	4.50	0.48	มาก	0.216	4
3	การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.42	0.73	ปานกลาง	4.56	0.47	มากที่สุด	0.333	1
4	การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	3.69	0.72	มาก	4.49	0.51	มาก	0.215	5
5	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.54	0.67	มาก	4.53	0.49	มากที่สุด	0.278	2
	รวม	**3.60**	**0.59**	**มาก**	**4.51**	**0.42**	**มากที่สุด**	**0.254**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.60) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{x}$ =3.72) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{x}$ = 3.69) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ =3.65) และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{x}$ =3.5) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{x}$ =3.42) สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.56) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.53) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.51) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{x}$ =3.50) และ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.49)

สำหรับผลการจัดอันดับของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมเท่ากับ 0.254 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม($PNI_{modified}$ = 0.333) 2) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.278) 3) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($PNI_{modified}$ = 0.236) 4) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา($PNI_{modified}$ = 0.216) และ 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($PNI_{modified}$ = 0.215)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในการพิจารณา(ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยได้สรุปประเด็นที่เป็นหลักการ และวิธีการของแต่ละด้าน เรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีหลักการและวิธีการ สรุปได้ดังนี้

หลักการ 1) กำหนดนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และ 2) พัฒนานวัตกรรมทางการบริหาร

วิธีการ 1) กำหนดนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และพัฒนานวัตกรรม ฯ 2) พัฒนานวัตกรรมทางการบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ประเมินแนวโน้ม และปัญหาการบริหารสถานศึกษา 4) เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการบริหาร และ 5) สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษายุคดิจิทัล

2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีหลักการและวิธีการ สรุปได้ดังนี้

หลักการ 1) พัฒนาสมรรถนะตนเองและวิชาชีพตามมาตรฐานตำแหน่ง และ 2) นำความรู้ทักษะที่ได้มาใช้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

วิธีการ 1) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในยุคดิจิทัล 3) เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) นำความรู้ ประสบการณ์และทักษะไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษา และ 6) เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

3) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีหลักการและวิธีการ สรุปได้ดังนี้

หลักการ 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมหลักสูตรแกนกลางฯ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมและสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล 3) นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

การศึกษาภายในให้เข้มแข็ง และ 5) วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

วิธีการ 1) วางแผนให้ครูตรวจสอบและติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 2) สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล 3) สนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล 4) กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย 5) นำผลการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย (PLC) 6) ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการประกันคุณภาพสถานศึกษา 7) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 8) สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4) การบริหารจัดการสถานศึกษา มีหลักการและวิธีการ สรุปได้ดังนี้

หลักการ 1) บริหารจัดการสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของต้นสังกัด และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ 2) ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

วิธีการ 1) จัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของต้นสังกัด 2) กำหนดแผนงาน/โครงการ และจัดสรรงบประมาณ ให้ตรวจสอบได้ตามระเบียบของทางราชการ 3) จัดกิจกรรมปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร 4) เปิดโอกาสให้พ่อแม่ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้านและองค์กรอื่นๆ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 5) จัดให้ครูดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

5) การบริหารชุมชนและเครือข่าย มีหลักการและวิธีการ สรุปได้ดังนี้

หลักการ 1) สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล และ 2) จัดระบบการให้บริการงานวิชาการและงานบริหารทั่วไปให้กับชุมชนและเครือข่าย

วิธีการ 1) ประสานความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย ร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษา 2) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังคมยุคดิจิทัล 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เผยแพร่กิจกรรมของสถานศึกษาสู่สาธารณะ และ 4) จัดให้มีระบบการให้บริการด้านจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

เงื่อนไขความสำเร็จ

จากหลักการและวิธีการของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามที่เสนอมาข้างต้นสามารถนำเสนอเงื่อนไขความสำเร็จในภาพรวมที่เป็นระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ได้ดังนี้

ระดับนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รวมทั้งสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลตามบริบทและอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ (Area-based Education)

ระดับปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกแห่ง สามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ที่เป็นผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้สามารถประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้พัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลให้กับตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคดิจิทัล

3. ผลการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2

ผลการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง (Accuracy) และความเหมาะสม (Propriety) ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยเรียงตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

2) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

3) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

4) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณา มั่นปาน (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่าในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้มีความรู้ ความเข้าใจและกระบวนการทางการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ข้อค้นพบนี้จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรมนัส ศรีตระกูล (2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามแนวคิดการจัดการศึกษาทางเลือกของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการบริหารในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนดแนวทางพัฒนาและนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา และการศึกษาของรัตดาวรรณ วงค์คำจันทร์ (2568) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการศึกษาในสังคมยุคดิจิทัล

2. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งเป็นสภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เป็นลักษณะงานที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารเพื่อนำไปปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) และจากข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน

เขต 2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารในสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี จึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการนำแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากประสบการณ์การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในประเทศ และต่างประเทศซึ่งเป็นค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ข้อค้นพบนี้จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐธีรา มีจันทร์ (2562) ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสม และศึกษาเทคนิควิธีกระบวนการต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพิษา มีตา (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ซึ่งได้เสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคดิจิทัล ควรมุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง จึงต้องให้ความสำคัญในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในสังคมยุคดิจิทัล

สำหรับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ในประเด็นที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ก้าวทันในสังคมยุคดิจิทัล ข้อค้นพบดังกล่าวจึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมภาพร จันทร์กระจ่าง (2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาเอกชนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้เสนอการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) มีทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางวิชาการเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับข้อค้นพบของนฤมล ประเสริฐสังข์ (2568) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยต้องศึกษาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในปัจจุบัน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง ประเมินความสำเร็จการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเองตามบริบทของสถานศึกษา

ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่อยู่ในลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในประเด็นที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสครู ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ถูกต้องและครบถ้วน มีการนิเทศ ติดตาม สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อค้นพบดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากตัวแทนครู ผู้ปกครอง ชุมชนรวมทั้งคณะกรรมการ

สถานศึกษา ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของละมัย ใจดี (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะในงานด้านผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมวางแผนร่วมกับครู ในการนำหลักสูตรมาใช้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรมนัส ศรีตระกูล (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามแนวคิดการจัดการศึกษาทางเลือกของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้เสนอไว้ว่าสมรรถนะผู้นำทางวิชาการเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องแสดงถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมถึงมีความสามารถในการนิเทศติดตาม และประเมินผลหลักสูตร

3. จากผลการศึกษาเพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง (Accuracy) และความเหมาะสม (Propriety) ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่า พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา และ 5) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วิธีการ และเงื่อนไขความสำเร็จ พบว่าโดยภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของภิชาพัชญ์ โหนา (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านการพัฒนาทีมงาน (5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ (6) ด้านการบริหารบุคคล ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาในงานวิจัย และผลการวิจัยของภัทรมนัส ศรีตระกูล (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามแนวคิดการจัดการศึกษาทางเลือกของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 สมรรถนะ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่าย ภาวะผู้นำทาง

วิชาการ การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี และการคิดเชิงกลยุทธ์ จากผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 หน่วยงานที่เป็นต้นสังกัด โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งทั้ง 5 ด้าน รวมทั้งควรดำเนินการตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ระยะ คือ 1) การเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเรียนรู้สภาพจริง และ 3) การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยหลักการ วิธีการและเงื่อนไขความสำเร็จที่เป็นผลจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปจัดทำยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (Area-Based Management) โดยเฉพาะในประเด็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมและการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อการมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในพื้นที่ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และ เขต 2 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

ระดับปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกแห่ง รวมทั้งสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนากลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลฯ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัลตามบริบทและอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ของแต่ละแห่ง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลฯ ไปพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

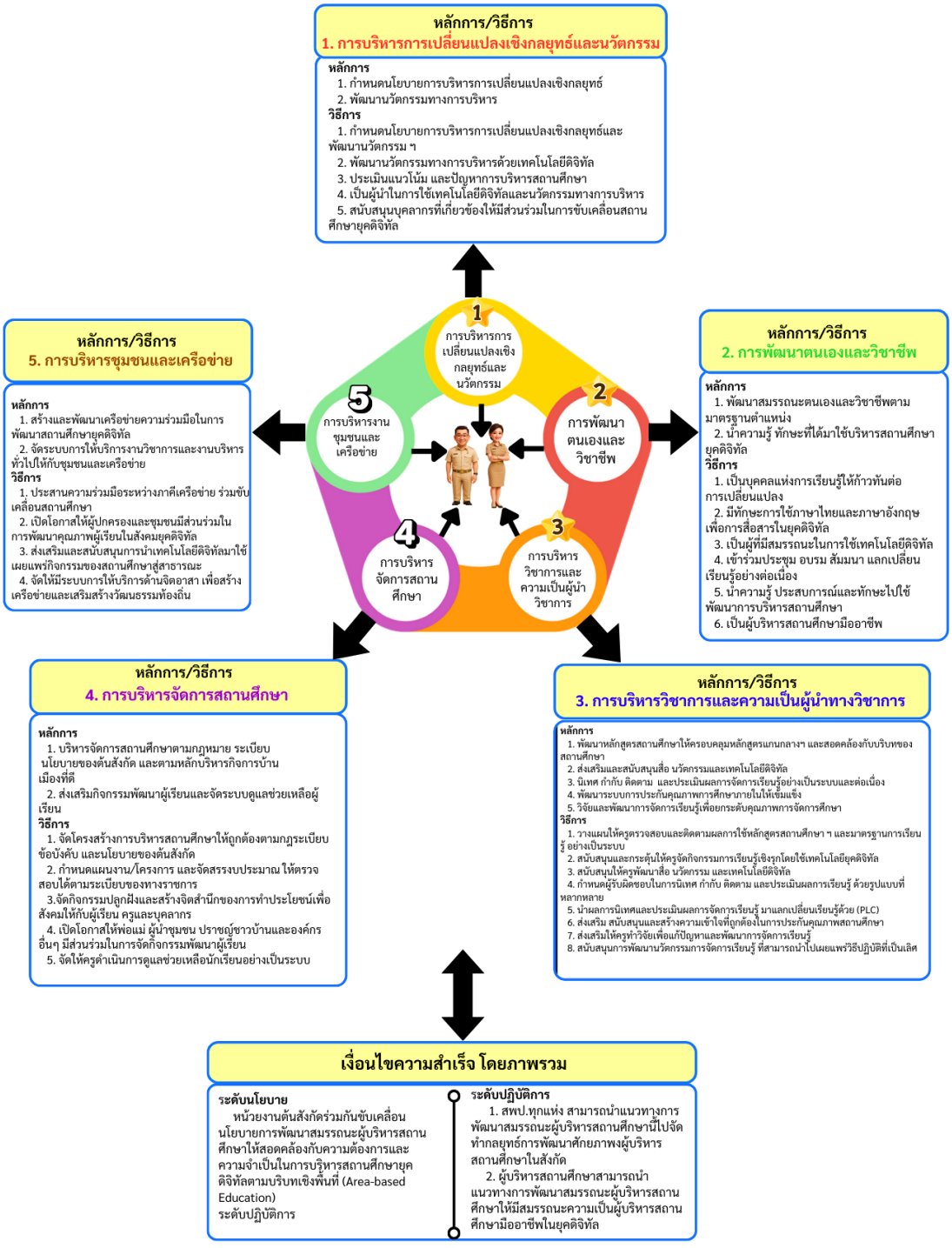
1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจพิจารณานำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาร่วมขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาแต่ละด้านให้สอดคล้องกับบริบทและอัตลักษณ์เชิงพื้นที่

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละระดับ และทุกสังกัดให้สอดคล้องกับมาตฐานตำแหน่งที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ “Best Practice” ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลทั้งในประเทศและต่างประเทศที่สามารถนำใช้ในการบริหารสถานศึกษาทุกระดับ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าจะสามารถนำไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่ต้องการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตนำเสนอตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) *รายงานเฉพาะเรื่องที่ 8 การปฏิรูปครูและอาจารย์*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2563). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นฤมล ประเสริฐสังข์. (2568). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, *10*(2), 226-237.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.

สุพิษา มีตา. (2566). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *17*(3), 329-338.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, *7*(2), 150-166.

ภัทรมนัส ศรีตระกูล. (2567) . การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามแนวคิดการจัดการศึกษาทางเลือกของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. *วารสารHRD Journal*, *15*(2), 28-47.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

รัตดาวรรณ วงค์คำจันทร์. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *8*(2), 145-160, https://doi.org/10.14456/jra.2025.37

ละมัย ใจดี. (2565). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *10*(39), 313-322.

วรรณา มั่นปาน. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคประเทศไทย 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพิษา มีตา. (2566). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *17*(3), 329-338.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานงานฯ..

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570)*. https://www.bopp.go.th/?p=2404

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

อัมภาพร จันทร์กระจ่าง. (2567). *การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาเอกชนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

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

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

*การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์: แนวทางสู่การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม

ปัญจศีล ภูสงัด

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Corresponding author E-mail: nomfa2010@gmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ เป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิด แนวปฏิบัติ และองค์ประกอบของการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้สู่การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ ทฤษฎีนวัตกรรม และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ มีการบริหารจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนอย่างเสรี และผู้บริหารหรือผู้นำมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืนและเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความรู้; ความคิดสร้างสรรค์; องค์กรนวัตกรรม

* Received: 26 April 2025, Revised: 17 May 2025, Accepted: 17 May 2025

Creative Knowledge Management for Innovation-Driven Organizational Transformation

Phunchasil Poosangad

Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
* Corresponding author E-mail: nomfa2010@gmail.com

ABSTRACT

Creative Knowledge Management (CKM) has emerged as a pivotal strategy for enhancing organizational capability to drive innovation and change in the knowledge-based economy. This article aims to analyze the concepts, practices, and critical components of effective CKM, and to propose strategic approaches for applying CKM to foster innovative organizational development. The study is grounded in an integrative conceptual framework encompassing innovation theory, organizational learning, and knowledge management. The analysis reveals that organizations that succeed in CKM exhibit several key characteristics: flexible organizational structures, a deeply embedded learning culture, open and unrestricted knowledge sharing, and leadership that fosters creative thinking. These elements synergistically contribute to the generation of sustainable innovation and enable organizations to navigate transformation and assume leadership in the digital era.

Keywords: Knowledge Management; Creativity; Innovative Organization

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างยั่งยืน องค์การที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างแท้จริง จึงมิใช่เพียงแค่มีข้อมูลหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น หากแต่เป็นองค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกองค์การให้เกิดคุณค่าใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ดังนั้นการผสานความคิดสร้างสรรค์เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) นำมาบูรณาการร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งเป็นรากฐานของนวัตกรรม (Innovation) องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้กลายเป็นคุณค่าที่สามารถจับต้องได้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมได้อย่างมีคุณค่าเกิดประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Knowledge Management) เป็นแนวทางหนึ่งที่มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการจัดเก็บ ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากความรู้ในองค์การ ร่วมกับการส่งเสริมบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Sternberg & Lubart, 1999; Plucker, Beghetto & Dow, 2004) องค์กรที่มีการจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์จะสามารถสร้างพื้นที่แห่งนวัตกรรม (Innovation

Space) เอื้อต่อการสร้างแนวคิดใหม่หรือกระบวนการที่มีคุณค่า และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ขององค์กร (Organizational Knowledge Creation Theory) ของ Nonaka และ Takeuchi (1995) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการหมุนเวียนและยกระดับความรู้ในองค์กร การส่งเสริมให้เกิด "ความรู้ใหม่" โดยผ่านการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับจินตนาการสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างนวัตกรรม ขณะเดียวกัน Torrance (1965) ได้เสนอว่า“ความคิดสร้างสรรค์” เป็นความสามารถในการคิดสิ่งใหม่อย่างมีคุณค่า ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรในศตวรรษที่ 21 ไม่สามารถอาศัยเพียง "ความรู้ที่มีอยู่" แต่ต้องสร้าง "ทุนปัญญา" (Intellectual Capital) ใหม่อย่างต่อเนื่อง การผสานแนวคิดของ Senge (1990) เรื่อง "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ การสะท้อนคิด และการพัฒนาองค์รวมของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นนวัตกรรม แนวทางการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์นำเสนอแนวคิด หลักการ และกระบวนการของการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนให้องค์การสามารถพัฒนาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายของโลกยุคใหม่ และเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติที่ผู้บริหารและนักวิชาการสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์การของตนได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

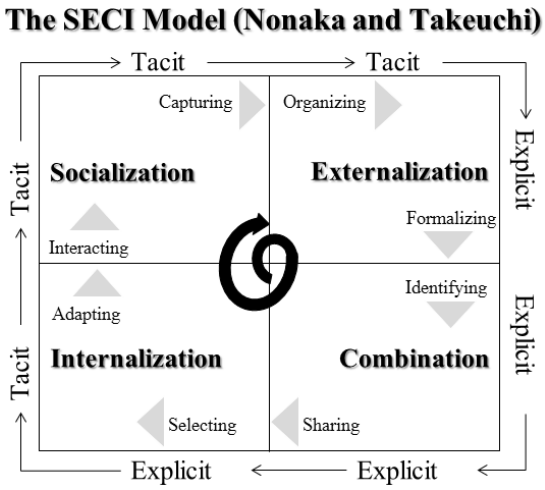
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การบริหารจัดการความรู้ เป็นแนวคิดการบริหารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความรู้ มีการนำไปปรับใช้อย่างแพร่หลายในยุคปี ค.ศ. 1990 (Xue & Zhu, 2011) การจัดการความรู้ คือ การนำความรู้ไปใช้ และพัฒนาความรู้ขององค์กรตามเป้าหมายขององค์กร การจัดการความรู้หมายรวมถึงความรู้ชัดแจ้ง ความรู้ในรูปแบบข้อมูลลายลักษณ์อักษร และความรู้ฝังลึกที่มีอยู่ตัวบุคคล (Davenport & Prusak, 1998) เป็นการเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนานวัตกรรม ที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Nonaka & Toyama, 2002) อีกทั้งเป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงนำความรู้มาปฏิบัติเพื่อยกระดับ และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร (O'dell & Grayson, 1998)

Nonaka & Takeuchi (1995) ได้นำเสนอ SECI Model คือ แผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ในองค์กรระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การควบรวมความรู้ (Combination)

และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน



จากโมเดล SECI Model ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ขององค์กรให้เติบโตขึ้น โดยการเชื่อมโยงการสร้างองค์ความรู้ทั้งในรูปแบบความรู้แบบนัย (Tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ให้เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มคนในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ มีวิธีการ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1)การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) การแปลงความรู้ฝังลึกไปสู่ความรู้ฝังลึก ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์โดยตรง การสังเกต การลอกเลียนแบบ และการฝึกฝน 2)การสกัดความรู้ (Externalization) การแปลงความรู้ฝังลึกไปสู่ความรู้ชัดแจ้ง ผ่านการอุปมาอุปไมย การเปรียบเทียบ และการสร้างแบบจำลองเชิงแนวคิด 3)การผสมผสานความรู้ (Combination) การแปลงความรู้ชัดแจ้งไปสู่ความรู้ชัดแจ้งในรูปแบบที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ผ่านการรวบรวม จัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์ความรู้ 4)การฝังความรู้ (Internalization) การแปลงความรู้ชัดแจ้งไปสู่ความรู้ฝังลึก ผ่านการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จากการกระทำ

Davenport และ Prusak (1998) ให้ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ว่าเป็น "กระบวนการในการจับ จัดเก็บ และแบ่งปันความรู้ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างคุณค่าร่วมกัน" มองการบริหารจัดการความรู้ในมุมมองเชิงปฏิบัติและเชิงกลยุทธ์ โดยพวกเขาให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน พวกเขาเสนอว่าความรู้ในองค์กรมีลักษณะเป็นการผสมระหว่างคุณค่า ประสบการณ์ สารสนเทศตามบริบท และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งให้กรอบสำหรับการประเมินและรวมเข้ากับประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ พวกเขาอธิบายว่าการบริหารจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ 2) การจับความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การแบ่งปันความรู้ 5) การประยุกต์ใช้ความรู้

มหาวิทยาลัยศิลปากร (2550) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม การสร้าง การจัดระเบียบ การแลกเปลี่ยน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาจากระบบข้อมูล ไปสู่สารสนเทศ

เพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร

เจษฎา นกน้อย (2552) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์การสถาบันวิจัยและพัฒนา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการความรู้จึงเป็นทั้ง “ศาสตร์และศิลป์” ที่ช่วยให้องค์การและบุคลากรแลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ภายในองค์กร สามารถแปลงความรู้ให้เป็นนวัตกรรม นำไปพัฒนากระบวนการทำงาน และสร้างคุณค่าใหม่ ๆ โดยไม่เพียงแต่มุ่งจัดการเอกสารหรือฐานข้อมูล แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์เรา มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดความสะดวกสบายให้กับเราอย่างมากมาย ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นทักษะที่ซับซ้อนและเป็นทักษะที่นำความรู้และประสบการณ์ที่สะสมมาไปประยุกต์และสร้างเป็นแนวคิด ทฤษฎี เครื่องมือ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมจำนวนมากเพื่อแก้ไขโจทย์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ซึ่งอาจเป็นสิ่งใหม่หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาต่อยอดขึ้นมาก็ได้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ นอกจากนี้ ศุภชัย บุญเสริม (2561) ได้สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความคิด จินตนาการของมนุษย์แต่ละคนที่สร้างขึ้นมา เพื่อใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น การแก้ปัญหา หาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสนองความสะดวกสบายของมนุษย์เอง และมีนักวิชาการต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Guilford (1956) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม นอกจากนี้เขายังเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากันและบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน

Torrance (1962) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์

Sternberg & Lubart (2000) ให้นิยามความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถในการผลิตงานที่ทั้งแปลกใหม่ (มีความเป็นต้นฉบับ) และเหมาะสม (มีประโยชน์, ตอบสนองต่อข้อจำกัดของงาน) และยังเสนอว่าความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีสองคุณลักษณะหลักคือความแปลกใหม่และความเหมาะสม ความแปลกใหม่หมายถึงการสร้างผลงานที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่แล้วและแสดงถึงความเป็นต้นฉบับ ขณะที่ความเหมาะสมหมายถึงผลงานนั้นต้องมีความหมาย มีประโยชน์ และตอบสนองต่อข้อจำกัดหรือเงื่อนไขของงานนั้นๆ พวกเขาเน้นว่าผลงานที่แปลกแต่ไร้ประโยชน์ไม่ถือว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่แท้จริง

Plucker, Beghetto & Dow (2010) ให้นิยามความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ กระบวนการ และสิ่งแวดล้อมที่บุคคลหรือกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ที่ทั้งแปลกใหม่และมีประโยชน์ตามบริบททางสังคม พวกเขาพยายามสร้างคำนิยามความคิดสร้างสรรค์ที่ครอบคลุมองค์ประกอบหลายด้าน พวกเขาเสนอว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่เพียงคุณลักษณะของบุคคลหรือผลิตภัณฑ์ แต่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างหลายปัจจัย ได้แก่ 1)ทัศนคติ (attitudes) ความเชื่อ มุมมอง และค่านิยมของบุคคล 2)กระบวนการ (processes) วิธีการคิดและการทำงาน 3)สิ่งแวดล้อม (environment) บริบททางกายภาพและสังคมที่การสร้างสรรค์เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่แค่การคิดสิ่งที่ “แตกต่าง” แต่ต้องเป็นสิ่งที่ “แตกต่างและมีคุณค่า” ประกอบด้วยทั้งด้านความรู้ ทักษะการคิด และแรงจูงใจภายใน เป็นทักษะความสามารถด้านการคิดของมนุษย์ในการนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นฐานความคิดที่เชื่อมโยงไปสู่สิ่งใหม่ๆ และเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้องค์การและบุคคลสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการดำรงชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์

3. องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)

องค์กรนวัตกรรม เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงบูรณาการ และการสร้างคุณค่าผ่านกระบวนการคิดใหม่ ทำใหม่ และจัดการสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและมุมมองที่หลากหลาย สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

Holder และ Matter (2008) กล่าวว่าองค์การนวัตกรรม คือ องค์การที่มีประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง ซึ่งนวัตกรรมนั้นไม่ได้จำกัดแค่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ แต่รวมไปถึงการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การด้วย ส่วน McGregor (2008) กล่าวเอาไว้ว่า องค์การนวัตกรรม (Innovative Company) คือ องค์การที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในด้านต่างๆ ออกสู่ตลาดซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ Robert (1995)

ที่ว่าคือ องค์การที่พยายามมองหาหนทางนำเอาทรัพย์สิน และทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ ที่ให้ผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์การในปริมาณน้อยมาปรับปรุงใช้เพื่อให้ได้ผลตอบแทนและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ Vrakking (1990) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรม คือ องค์การที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์การ

Hamel และ Prahalad (1994) เสนอว่า องค์กรนวัตกรรมต้องสร้างและพัฒนาความสามารถหลัก (Core Competencies) ที่เป็นฐานของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ โดยมุ่งเน้นการวางแผนกลยุทธ์ในระยะยาวเพื่อสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมองไปข้างหน้าและการสร้างอนาคตขององค์กร โดยเน้นย้ำว่าองค์กรไม่ควรแค่ปรับตัวตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเท่านั้น แต่ควรมุ่งเน้นการสร้างอนาคตผ่านการพัฒนาความสามารถหลักที่จะเป็นฐานสำหรับนวัตกรรมและการเติบโตในอนาคต

Schein (2010) นำเสนอแนวคิดเรื่องระดับของวัฒนธรรม สัญลักษณ์ที่มองเห็นได้ ค่านิยมที่ยึดถือและฐานคติพื้นฐาน และอธิบายว่าวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง มีความยืดหยุ่น และส่งเสริมการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เน้นว่ารากฐานขององค์กรนวัตกรรม คือ “วัฒนธรรมองค์กร” โดยมีค่านิยมร่วมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ต่อเนื่อง

OECD (2010) กำหนดกรอบแนวคิดและตัวชี้วัดเกี่ยวกับนวัตกรรมในระดับนานาชาติ โดยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม และเน้นว่านวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่แค่ผลิตภัณฑ์หรือเทคโนโลยีใหม่ แต่ยังรวมถึงกระบวนการ รูปแบบธุรกิจ และวิธีการจัดการองค์กรใหม่ๆ โดยให้ความหมายว่าองค์กรนวัตกรรมคือองค์กรที่มีกระบวนการและระบบในการสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

สรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่สามารถสร้าง สังเคราะห์ จัดการความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้ความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ โดยมีวัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างที่เอื้อต่อการริเริ่ม ทดลอง และปรับใช้แนวคิดใหม่ เพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร

การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Knowledge Management)

แนวคิดการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Knowledge Management) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร จากการศึกษาของ Alavi และ Leidner (2001) การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการในการบูรณาการความรู้และความคิดสร้างสรรค์เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างคุณค่าใหม่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร (2566) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า เช่น ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร 2) กระบวนการ คือการวางแผนและใช้นวัตกรรม 3) ผลผลิต คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

วชิรศักดิ์ มัชฌิมาภิโร (2561) กล่าวว่า การบริหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน เน้นความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหาร โดยมีลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและกรอบความคิดแบบเติบโต

Andriopoulos และ Lewis (2009) อธิบายว่า การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการจัดการความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tension) ระหว่างการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ (Exploitation) และการแสวงหาความรู้ใหม่ (Exploration) อย่างสมดุล

Saulais & Ermine (2010) ให้นิยามความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงการออกแบบเครื่องมือและกระบวนการที่ช่วยให้ความรู้ขององค์กรถูกนำมาใช้เพื่อสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Theory) ที่มองว่าความรู้เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร

Gurteen (2012) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะผ่านการสนทนาและการมีปฏิสัมพันธ์ เขาให้ความหมายว่าการจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์คือแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยง "การสนทนา" (Conversation) กับ "การสร้างความรู้" (Knowledge Creation) โดยมองว่าความรู้ไม่ใช่สิ่งที่จัดเก็บแต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์

Sigala & Chalkiti (2015) นำเสนอมุมมองที่ทันสมัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล โดยให้ความหมายว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ (SocialMedia) เป็นเครื่องมือในการสร้าง แลกเปลี่ยน และบูรณาการความรู้เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน พวกเขาเสนอว่าสื่อสังคมออนไลน์เปลี่ยนแปลงพลวัตของการจัดการความรู้จากแนวดิ่ง (Top-down) เป็นแนวราบ (Horizontal) และจากควบคุม (Controlled) เป็นเปิดกว้าง (Open)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ คือ กระบวนการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่ผ่านการบูรณาการระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม เพื่อสร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ดังนั้นการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นแนวทางการเชื่อมโยงความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยอาศัยกระบวนการคิดเชิงระบบ ความร่วมมือของบุคลากร และภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกลไกสำคัญขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

แนวทางสู่การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม

การพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นและการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในหลายมิติ ทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างการบริหาร การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ การสร้างสมดุลระหว่างการรักษาคุณภาพมาตรฐานกับการเปิดรับแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เป็นความท้าทายสำคัญของผู้บริหารการศึกษา สามารถสรุปแนวทางบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม พบว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์มีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสายงาน และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ลักษณะที่ 2 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดเวลา และไม่กลัวการทดลองสิ่งใหม่

ลักษณะที่ 3 การแลกเปลี่ยนอย่างเสรี (Open Knowledge Sharing) การเปิดพื้นที่ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ

ลักษณะที่ 4 ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการจุดประกายและสนับสนุนกระบวนการคิดนอกกรอบ

คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งในระดับผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการบริหารจัดการภายใน ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมไม่ได้เกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น แต่เป็นการเดินทางที่ต้องอาศัยความอดทน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมได้สำเร็จจะมีความได้เปรียบในการพัฒนาคุณภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ไม่อาจพึ่งพาแค่ “ประสิทธิภาพ” หากแต่ต้องเสริมด้วย “ความแตกต่างที่มีคุณค่า” ซึ่งเรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) โดยนวัตกรรมเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ที่ได้รับการหล่อหลอมในบริบทขององค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และพร้อมรับฟัง ซึ่งการนำความรู้เชิงสร้างสรรค์มาบูรณาการ จึงเป็นการสร้างแนวคิดที่ก้าวพ้นจากการจัดการความรู้แบบดั้งเดิม ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้เชิงสร้างสรรค์มิใช่เพียงเครื่องมือในการจัดเก็บหรือถ่ายทอดข้อมูลเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมทั้งการบูรณาการองค์ความรู้กับความคิดสร้างสรรค์ภายใต้การนำของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถผลักดันให้องค์กรพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา นกน้อย.(2552). *นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.* ส.เอเชียเพลส.

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร.(2024). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9*(1), 91–113.

วชิรศักดิ์ มัชฌิมาภิโร. (2561). การบริหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 15*(68), 1–10.

ศุภชัย บุญเสริม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนต่อความคิดสร้างสรรค์และความพึงพอใจในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2550). *การจัดการความรู้.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly, 25(1), 107-136.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know.* MA: Harvard Business School Press.

Guilford, J. P. (1956). The structure of intellect. *Psychological Bulletin, 53*(4), 267–293.

Gurteen, D. (2012). Leading issues in social knowledge management. In G. Davenport (Ed.), *Leading Issues in Social Knowledge Management* (pp. 147-158). Academic Publishing International.

Hamel, G., & Prahalad, C.K.(1994). *Competing for the future*. Harvard Business School Press.

Holder, D., & Matter, J. (2008). *Knowledge management matters: Words of wisdom from leading practitioners*. Ark Group.

McGregor, D. (2008). Theory X and Theory Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial Issues, 20*(2), 255–271.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.

Nonaka, I., & Toyama, R. (2002). A firm as a dialectical being: Towards a dynamic theory of a firm. *Industrial and Corporate Change, 11*(5), 995–1009.

Northouse, P. G. (2019*). Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

OECD/Eurostat. (2010). *Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data* (3rd ed.). OECD Publishing.

O'Dell, C., & Grayson, C.J. (1998). *If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice*. Free Press.

Plucker, J. A., Beghetto, R. A., & Dow, G. T. (2004). Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls, and future directions in creativity research. *Educational Psychologist, 39*(2), 83–96.

Saulais, P., & Ermine, J. L. (2012). Creativity and knowledge management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 42*(3/4), 416-438.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management, 45*, 44-58.

Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 3–15). Cambridge University Press.

Supanyabutra, C., & Julsuwan, S. (2024). The study of the components and indicators of the innovative organizations of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Education and Learning, 13*(3), 46–59.

Torrance, E. P. (1962). *Guiding creative talent*. Prentice-Hall.

Vrakking, W. J. (1990). The innovative organization. *Long Range Planning, 23*(2), 94-102.

*การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

ชลธิชา ระลึก[1*]

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author e-mail: chonthicha.ral@pcru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้เน้นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้กับกระบวนการสร้าง พัฒนา และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยในการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันและประเทศ โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตองค์ความรู้เพื่อรับใช้สังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยในทุกมิติ ได้แก่ การจัดการความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย การเข้าถึงแหล่งทุนวิจัย การใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การแบ่งปันความรู้ผ่านเครือข่ายนักวิจัย และการใช้ระบบสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์และฐานข้อมูล นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะทางจริยธรรมวิชาชีพและการตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ ยังเป็นอีกประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของงานวิจัยอย่างยั่งยืน ควรเชื่อมโยงสมรรถนะของนักวิจัยกับดัชนีชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การจัดอันดับมหาวิทยาลัย QS Rankings และฐานข้อมูลวิจัยระดับนานาชาติ รวมถึงการออกแบบระบบพัฒนาแบบวัดผลได้จริง (Measurable Competency-based Development) ที่ไม่เพียงเน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณ แต่ยังให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม การทำงานร่วมกัน และการสื่อสารผลการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยไม่ควรถูกมองว่าเป็นความรับผิดชอบเฉพาะรายบุคคล แต่ควรเป็นพันธกิจร่วมของมหาวิทยาลัย หน่วยงาน และระบบนิเวศวิจัยในภาพรวม เพื่อผลักดันให้งานวิจัยมีผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความรู้; สมรรถนะ; นักวิจัย

* Received: 26 April 2025, Revised: 17 May 2025, Accepted: 17 May 2025

Knowledge Management for Enhancing Researcher Competency in Higher Education Institution

Chonthicha Raluk

Doctor of Philosophy students in Educational Administration Program, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: chonthicha.ral@pcru.ac.th

ABSTRACT

This academic article aims to examine the role of Knowledge Management (KM) in enhancing the competencies of researchers in higher education institutions. The study focuses on three core components of researcher competency: knowledge, skills, and personal attributes. Emphasis is placed on the integration of knowledge management with the processes of knowledge creation, development, and utilization to strengthen researchers' capacity to produce high-quality research outputs. This is particularly vital in the context of local universities, which play a key role in generating knowledge that serves the needs of society. The analysis reveals that effective knowledge management significantly contributes to competency development in all dimensions. These include managing knowledge related to research methodology, accessing research funding sources, utilizing technology for data analysis, sharing knowledge through research networks, and using collaborative platforms and databases. Furthermore, the development of professional ethics and awareness of human research ethics is highlighted as a critical factor that influences the long-term quality and sustainability of research outcomes. Researcher competencies should be linked to strategic indicators such as the QS University Rankings and international research databases, and a measurable competency-based development system should be designed that does not only focus on quantitative results but also emphasizes ethical work behavior, collaboration, and effective communication of research results. Researcher competency development should not be seen as an individual responsibility, but rather a shared mission of universities, agencies, and the research ecosystem as a whole to drive research to have a real positive impact on society.

Keywords: Knowledge Management; Researcher; Competency

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ นักวิจัยจึงมีบทบาทสำคัญที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการสาธารณสุข อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นทางด้านมนุษย์ศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม การวิจัยมีบทบาทที่สำคัญในหลายด้าน ทั้งยังช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านนโยบายรัฐบาลและ

องค์กรสามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ และสาธารณสุข ทั้งยังช่วยให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรการศึกษา และเพิ่มศักยภาพบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ รวมไปถึงช่วยกระตุ้นการเติบโตของอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ เศรษฐกิจดิจิทัล และพลังงานทางเลือก ซึ่งส่งผลให้เกิดการสร้างงานและเพิ่มรายได้ของประเทศเป็นอย่างมาก

การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการวิจัยและการพัฒนาทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรนำ Knowledge Management : KM มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ และการสร้างนวัตกรรมทางความรู้ในหมู่นักวิจัยและอาจารย์ แต่การประยุกต์ใช้ Knowledge Management : KM ในแต่ละกลุ่มย่อย เช่น อาจารย์ใหม่ นักวิจัยสายวิชาการ และนักวิจัยสายรับจ้างวิจัย ย่อมมีเป้าหมาย วิธีการ และผลลัพธ์ที่แตกต่างกันตามลักษณะของบทบาท หน้าที่ และแรงจูงใจในการวิจัย เป็นต้น อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามักขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ จึงต้องการ Knowledge Management : KM เพื่อเสริมสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System), ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (AAR, Best Practice), และการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรวิจัยผ่านคลังความรู้หรือฐานข้อมูลงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัย เป้าหมายหลักคือการสร้างความมั่นใจ พัฒนาความเข้าใจในกระบวนการวิจัย และเพิ่มความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยหรือบทความวิชาการ รวมถึงการวางแผนงานวิจัยระยะยาวให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ถ้าหากเป็นนักวิจัยสายวิชาการมุ่งเน้นการผลิตผลงานวิจัยคุณภาพสูงที่สามารถตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ จึงเน้นการใช้ Knowledge Management : KM เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ลึกซึ้ง เช่น กลยุทธ์การตีพิมพ์ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง การวิจัยแบบสหวิทยาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน เครื่องมือสำคัญสำหรับกลุ่มนี้คือระบบจัดการความรู้ดิจิทัล (e-KM Platform), การจัดเวทีวิจัย, และระบบ Big Data Research Repository โดย KM จะช่วยยกระดับมาตรฐานการวิจัยและสนับสนุนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน เช่น การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่อันดับโลก

การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิจัย การบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัย ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งงานวิจัยเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีเสถียรภาพในระยะยาว เนื่องจากการพัฒนาในแต่ละด้านจำเป็นต้องใช้ความรู้และความก้าวหน้าที่ได้จากผลการวิจัย ซึ่งต้องมีการสร้างและสะสมองค์ความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถรองรับผลกระทบที่

เกิดขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี จัดทำขึ้นจากกรอบแนวคิดการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ซึ่งได้แก่ การบูรณาการและขับเคลื่อนระบบวิจัยและนวัตกรรม ทั้งทางด้านยุทธศาสตร์ บุคลากร งบประมาณ กฎหมายและปัจจัยเอื้อที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ย่อย ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัยและนวัตกรวิจัยและนวัตกรรมที่เข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562) ทั้งนี้ เพื่อให้การผลิตผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต ภาคการบริการและภาคประชาชน รวมทั้งเกิดการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนนำผลงานวิจัยที่มีศักยภาพไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และพัฒนาต่อยอดสร้างนวัตกรรมใหม่ อันนำไปสู่การผลิตและการบริการที่ทันสมัย ตลอดจนเกิดการพัฒนางานวิจัยให้เป็นฐานความรู้ของทุกส่วน ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ กล่าวโดยสรุป คือ ผลการวิจัยที่ผลิตขึ้นตามยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี ย่อมได้รับการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562)

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และมีพันธกิจอย่างน้อยอีก 5 ประการที่จะสนับสนุนให้การขับเคลื่อนพันธกิจหลักบรรลุเป้าหมายได้ คือ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ 2) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 3) การบริหารและการจัดการ 4) การเงินและงบประมาณ และ 5) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ซึ่งพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนจะต้องทำงานเชื่อมโยงบูรณาการทุกเรื่องเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพได้ โดยผลจากการจัดอันดับ QS University Rankings by Subject 2025 พิจารณาจาก 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ชื่อเสียงทางวิชาการ (Academic Reputation) 2) ชื่อเสียงจากผู้จ้างงาน (Employer Reputation) 3) งานวิจัยและการอ้างอิงต่อจำนวนผลงานวิจัย (Research Citations per Paper) 4) ดัชนีการประเมินคุณภาพผลงานตีพิมพ์ในวารสาร (H-index) 5) เครือข่ายความร่วมมือวิจัยนานาชาติ (International Research Network) ตัวชี้วัดเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนานักวิจัยที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา (มติชนออนไลน์, 2568)

สมรรถนะของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเฉพาะตัว นักวิจัยควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ตั้งคำถามวิจัยอย่างมีเหตุผล และออกแบบงานวิจัยที่เหมาะสม ตลอดจนมีทักษะในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสื่อสารผลการวิจัยอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังควรมีจริยธรรมทางวิชาการ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการ

แสวงหาทุนวิจัย ความรู้รอบด้านในสาขาและข้ามสาขา รวมถึงความสามารถในการเผยแพร่งานวิจัยสู่สาธารณะอย่างมีคุณภาพ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งรวมถึงเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สมรรถนะเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการประเมินและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายบริบท ทั้งในการศึกษา การบริหารงานบุคคล และการฝึกอบรม โดยสมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่จำเป็นสำหรับทุกคนในองค์กร และสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional หรือ Technical Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหรือตำแหน่งเฉพาะ สมรรถนะจึงเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว (อรชร ว่องพรรณงาม, 2565)

ปรียนันท์ ประยูรศักดิ์ (2561) นิยามคำว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณภาพ ขีดความสามารถ ศักยภาพ หรือคุณลักษณะของบุคคลที่มี ความโดดเด่นและลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับงานที่ได้รับหมอบหมายตามความคาดหวังขององค์การ

ถวิล อรัญเวศ (2559) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลนั้นแสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีที่ดีกว่าคนอื่น ๆ

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า “สมรรถนะ” หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สก็อต บี พารี (Scott B. Parry) (อ้างถึงใน ชวลิต ขอดศิริ และวชิรา เครือคำอ้าย, 2567) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ(skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) สมรรถนะเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปคือ “สมรรถนะ” (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน สมรรถนะไม่เพียงแค่แสดงถึงศักยภาพส่วนบุคคล แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในแต่ละตำแหน่ง โดยสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับและประยุกต์ใช้ในหลายบริบท ทั้งด้านการศึกษา การบริหารงานบุคคล และการประเมินผลการทำงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กรและสังคม

แนวคิดสำคัญในการเขียนสมรรถนะ

สมรรถนะถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำวิจัย ส่งผลไปถึงการพัฒนางานวิจัยด้วย ดังนั้นนักวิจัยจึงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่ตนเองได้คิดค้นและหาแนวทางในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วง สามารถตอบคำถาม และแก้ปัญหาได้ตรงจุด เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการทำวิจัยเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ คนทุกคนมีศักยภาพ (Potential) ภายใน คือ ความสามารถที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลแต่ยังไม่ได้รับการดึงออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ได้แก่ พรสวรรค์โดยธรรมชาติ (Talent) ความสามารถที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ (Skills) แรงขับเคลื่อนภายใน (Inner Motivation) ทัศนคติแบบเติบโต (Growth Mindset) และอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา (Supportive Environment) โดยศักยภาพเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถเติบโตได้เรื่อย ๆ ผ่านประสบการณ์ การเรียนรู้ และการฝึกฝน หากได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม ศักยภาพเหล่านี้สามารถแปรเปลี่ยนเป็นผลงานหรือความสำเร็จที่จับต้องได้ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ดังนั้น การเข้าใจและพัฒนาศักยภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนทั้งต่อตนเองและต่อสังคมโดยรวม

แนวคิดของ David C. McClelland (ค.ศ.1960) (อ้างถึงใน นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ 2555) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาววาร์ดกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์การกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่าการทดสอบบุคลิกภาพและการวัด IQ ไม่สามารถใช้ในการทำนายสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลได้เพราะไม่ได้แสดงออกถึงความสามารถที่แท้จริง องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1.ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น 2.ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่าง

แคล่วคล่องว่องไว 3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น 5.แรงจูงใจ/เจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้นักวิจัยสามารถปฏิบัติงานได้และมีผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถส่วนบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จได้

การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพงานวิจัยและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางวิชาการ โดยขั้นตอนแรกเริ่มจากการวิเคราะห์สถานภาพและความต้องการในการพัฒนา (Needs Assessment) ซึ่งรวมถึงการประเมินความสามารถพื้นฐานของนักวิจัย เช่น ความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประสบการณ์ในการตีพิมพ์ผลงานวิจัย และความสามารถในการจัดการโครงการวิจัย จากนั้นจึงวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) โดยเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ เพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาอย่างชัดเจน สถาบันจะต้องกำหนดแนวทางและวางแผนพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ โดยอาจแบ่งออกเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลัก เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การเขียนข้อเสนอการวิจัย และจริยธรรมการวิจัย และสมรรถนะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เครื่องมือทางสถิติ การเขียนบทความวิจัยระดับนานาชาติ หรือการบริหารจัดการทุนวิจัย แนวทางพัฒนาสามารถดำเนินการผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การจับคู่วิจัย (Research Collaboration) หรือการสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อฝึกฝนและประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ทั้งนี้ การวางแผนควรยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของนักวิจัยแต่ละระดับ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามความก้าวหน้าผ่านตัวชี้วัด เช่น จำนวนผลงานตีพิมพ์ ความสำเร็จในการขอทุนวิจัย หรือการได้รับการยอมรับในระดับวิชาการ รวมถึงการสะท้อนกลับ (Feedback) จากผู้เข้าร่วมการพัฒนา เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการในอนาคต พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น ศูนย์ส่งเสริมงานวิจัย ระบบฐานข้อมูลสมรรถนะ หรือการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนักวิจัย เพื่อสร้างความต่อเนื่องยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันในระดับชาติและนานาชาติ

การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นักวิจัยในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีทั้งความรู้เชิงลึกในสาขาวิชาและทักษะที่หลากหลาย เช่น การเขียนข้อเสนอทุน การตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ และการทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในรูปแบบของงบประมาณ ทุนวิจัย การอบรม รวมถึงระบบพี่เลี้ยงวิจัย มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการวิจัย เช่น การประเมินผลที่เน้นคุณภาพผลงาน การให้รางวัลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยังเป็นปัจจัยหนุนเสริมที่จำเป็นอีกด้วย การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์ความรู้และนวัตกรรมในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับสถาบัน องค์กร หรือระดับประเทศ นักวิจัยที่มีสมรรถนะสูงสามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีความเป็นระบบ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง สมรรถนะในที่นี้ไม่ใช่เพียงแค่ทักษะทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์การจัดการโครงการวิจัย การสื่อสารผลลัพธ์ และความสามารถในการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายวิจัย (research network) ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ยังเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์แล้ว ยังเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือด้านทุนวิจัย การตีพิมพ์ผลงาน และการต่อยอดองค์ความรู้ในระดับสากล การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยจึงไม่ใช่เพียงเรื่องส่วนบุคคล แต่เป็นหน้าที่ร่วมกันของหน่วยงาน สถาบัน และระบบนิเวศวิจัยที่ต้องประสานกันอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาสมรรถนะจึงต้องอาศัยทั้งยุทธศาสตร์ระดับสถาบันและการพัฒนารายบุคคลควบคู่กัน เพื่อให้เกิดนักวิจัยมืออาชีพที่สามารถผลิตองค์ความรู้ใหม่ ตอบโจทย์ประเทศ และเชื่อมโยงสู่เวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 7 ตัวบ่งชี้คือ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้การวิจัย มี 2 ตัวบ่งชี้ คือความรู้ระเบียบวิธีวิจัย และความรู้บริบทมหาวิทยาลัยท้องถิ่น องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการวิจัย มี 2 ตัวบ่งชี้คือ ทักษะการวิจัย และทักษะการบริหารงานวิจัย องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะและแรงจูงใจ มี 3 ตัวบ่งชี้คือ คุณลักษณะนักวิจัย จรรยาบรรณนักวิจัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การวิจัย (พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ, 2560) ในการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นนั้น ควรเพิ่มทักษะ ดังนี้ 1. ด้านความรู้การวิจัย 2. ด้านทักษะการวิจัย 3. ด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจ (พิมลพรรณ ศรีภูธร และเอกราช ดีนาง, 2565) อีกทั้งจำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะในหลายมิติอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Critical and Analytical Thinking) เพื่อประเมินข้อมูลและสร้างข้อสรุปอย่างมีเหตุผล ทักษะการสืบค้นและจัดการข้อมูล (Information Literacy) เพื่อเข้าถึงและใช้แหล่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการเขียนและสื่อสารงานวิจัย (Research Communication) ทั้งในเชิงวิชาการและต่อสาธารณะ ทักษะการออกแบบงานวิจัย (Research Design) และการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณได้อย่างเหมาะสม ทักษะด้านเทคโนโลยีการวิจัย เช่น การใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูล (เช่น SPSS, NVivo, Python), ทักษะการบริหารโครงการวิจัย (Project Management) เพื่อวางแผน ควบคุม และดำเนินการวิจัยให้เสร็จตามเป้าหมาย

รวมถึงทักษะทางจริยธรรมการวิจัย (Research Ethics) เพื่อดำเนินการวิจัยอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ การสร้างทักษะเสริม เช่น การทำงานข้ามสาขาวิชา (Interdisciplinary Collaboration) และการพัฒนาความสามารถเชิงธุรกิจ (Business Acumen) ก็จะช่วยให้นักวิจัยสามารถต่อยอดผลงานสู่การนำไปใช้เชิงพาณิชย์หรือเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยต้องเป็นไปในลักษณะ “เชิงระบบ” โดยบูรณาการการบริหารจัดการความรู้ (KM) เข้ากับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล แต่ขับเคลื่อนได้ในระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ สร้างองค์ความรู้ใหม่ และตอบโจทย์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและประเทศ การที่นักวิจัยใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพและการวิจัย โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานจากการประเมินสมรรถนะในปัจจุบัน เทียบกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามกรอบของสถาบัน องค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย 1. การวิเคราะห์ตนเอง (Self-assessment) การประเมินสมรรถนะตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถด้านวิชาการ ทักษะวิจัย ความรู้ทางเทคนิค การเขียนบทความวิชาการ และ soft skills เช่น ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Development Goals) การตั้งเป้าหมายเชิงพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ เช่น “สามารถตีพิมพ์บทความในวารสารระดับนานาชาติภายใน 1 ปี” หรือ “เพิ่มสมรรถนะด้านการขอทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก” 3. การวางแผนกิจกรรมการพัฒนา (Development Activities) เช่น การเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนวิจัย การมีที่ปรึกษา (mentor) การฝึกอบรมด้านภาษา การศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ 4. การกำหนดระยะเวลาและทรัพยากร (Timeline and Resources) กำหนดช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรมและระบุแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ บุคลากรสนับสนุน 5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) เช่น จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัย การประเมินก่อน-หลังการพัฒนา ฯลฯ

ข้อพึงปฏิบัติสำหรับนักวิจัย

แนวทางสำคัญที่ช่วยให้นักวิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ การวิจัยที่ดีไม่ใช่เพียงการได้ผลลัพธ์ที่น่าสนใจหรือมีนวัตกรรมเท่านั้น แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ความเคารพต่อสิทธิของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบต่อสังคม นักวิจัยจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้ผลิตองค์ความรู้ที่มีผลกระทบต่อทั้งปัจเจกบุคคลและสังคมในวงกว้าง ข้อปฏิบัติพื้นฐานที่สำคัญคือ การอ้างอิงแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้อง หลีกเลี่ยงการลอกเลียนผลงานหรือดัดแปลงข้อมูลให้บิดเบือนจากข้อเท็จจริง นอกจากนี้ นักวิจัยควรมีวินัยในกระบวนการทำวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การเก็บข้อมูล ไปจนถึงการวิเคราะห์และสรุปผลอย่างเป็น

ระบบและตรวจสอบได้ อีกทั้งควรปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมวิจัย เช่น การขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง การรักษาความลับของข้อมูล และการเคารพสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน นักวิจัยควรมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะการวิจัย และการสื่อสารผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อพึงปฏิบัติเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัย เพิ่มคุณภาพขององค์ความรู้ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

นักวิจัยควรทราบถึงข้อพึงปฏิบัติสำหรับการขอรับรองจริยธรรมในมนุษย์ เพื่อเตรียมโครงการวิจัยอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย นักวิจัยจำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางที่เคร่งครัดเพื่อคุ้มครองสิทธิ ศักดิ์ศรี และสวัสดิภาพของผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยต้องเริ่มจากการจัดทำเอกสารข้อเสนอการวิจัย (Research Proposal) ที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งจัดทำเอกสารขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วม (Informed Consent) อย่างโปร่งใสและเข้าใจง่าย การระบุรายละเอียดว่าผู้เข้าร่วมมีสิทธิถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่เสียสิทธิ์ใด ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ นักวิจัยต้องชี้แจงมาตรการรักษาความลับข้อมูล (Confidentiality) และการจัดเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัย รวมถึงแสดงให้เห็นถึงการมีแผนการจัดการกรณีที่เกิดผลกระทบต่อผู้เข้าร่วม (Risk Management) การดำเนินการขอรับรองต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (IRB หรือ REC) พิจารณาก่อนเริ่มดำเนินการจริง และนักวิจัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำแนะนำหรือเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดอย่างเคร่งครัดตลอดระยะเวลาการวิจัย ดังนั้นง่ายที่สุดคือการเข้ารับการอบรมจริยธรรมในมนุษย์ ผู้เขียนเข้ารับการอบรมออนไลน์จากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปี พ.ศ. 2567 เมื่อได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ทำให้เกิดความเข้าใจว่าในทุกสาขาที่นักวิจัยต้องทำวิจัยโดยเฉพาะทางด้านการศึกษาและการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่าจะต้องอบรมจริยธรรมในมนุษย์เนื่องจากยังไม่ได้มีการบังคับให้อบรม และไม่เคยถามว่ามีวุฒิบัตรการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หรือไม่ แต่ในปัจจุบันเริ่มให้แสดงเอกสารการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว

การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย

การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกระบวนการสร้าง จัดเก็บ แบ่งปัน และใช้ความรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับนักวิจัยแล้วการบริหารจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการวิจัยให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในงานวิจัย การบริหารจัดการความรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของนักวิจัยให้สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นการเก็บข้อมูลขึ้นมาใหม่ และการรวบรวมข้อมูลของตัวแปรหรือเหตุการณ์ที่เราสนใจอย่างเป็นระบบ

เพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์หาคำตอบที่ถูกต้อง ในรูปแบบที่เหมาะสมอาจเป็นได้ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การทำแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลจัดเป็นขั้นตอนหนึ่งในการวิจัยที่มีความสำคัญ และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการวิจัย ดังนั้นนักวิจัยจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับเทคนิควิธีและขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างมากเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ เนื่องจากเป็นผู้ที่วางแผน และรู้เรื่องข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมได้ดีที่สุด แต่ถ้าในการวิจัยมีผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องให้คำแนะนำ หรือคำชี้แจงให้แก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ เข้าใจวิธีการและข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และปราศจากความลำเอียง ในขั้นตอนการจัดระเบียบความรู้ (Knowledge Organization) เป็นการจัดระเบียบข้อมูลและความรู้เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ วิธีการจัดระเบียบสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดหมวดหมู่ (taxonomy) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล หรือการจัดทำรายงานสรุปผลที่สามารถอ้างอิงได้ ในขั้นตอนการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแบ่งปันความรู้ภายในทีมวิจัยหรือองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดการประชุมระหว่างทีมวิจัย การสร้างเครือข่ายของนักวิจัย การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อแบ่งปันข้อมูล หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการวิจัย ขั้นตอนการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน (Technology to Support KM) เทคโนโลยีสามารถช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management Systems), ระบบการจัดการการทำงานร่วมกัน (Collaborative Platforms), หรือเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน (Data Analytics Tools) ซึ่งช่วยให้ข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้ต่อยอดได้ การประเมินและปรับปรุง (Evaluation and Improvement) การประเมินผลการบริหารจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย การติดตามและประเมินผลช่วยให้นักวิจัยสามารถพัฒนากระบวนการวิจัยและวิธีการใช้งานเครื่องมือหรือระบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถปรับปรุงวิธีการที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ตอบโจทย์การวิจัยได้ในระยะยาว ขั้นตอนการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักวิจัย (Skill Development) การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานวิจัย การใช้เครื่องมือวิจัยใหม่ ๆ จะช่วยให้นักวิจัยมีสมรรถนะที่ดีขึ้น การมีการบริหารจัดการความรู้ที่ดีจะช่วยให้นักวิจัยสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ และนำไปปรับใช้ในการวิจัยของตนเองได้

การบริหารจัดการความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนและดำเนินการในทุกขั้นตอนตั้งแต่การเก็บข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การแบ่งปันความรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ การทำให้ระบบบริหารจัดการความรู้มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การวิ จัยมีคุณภาพและสามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือได้ในที่สุด การบริหารจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัย ช่วยให้สามารถเข้าถึง แบ่งปัน และใช้ความรู้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม โดยรวม การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะช่วยให้นักวิจัยสามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อวงการวิชาการได้มากขึ้น

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ในสถาบันอุดมศึกษาการเผยแพร่ผลงานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพทางวิชาการของคณาจารย์และนักวิจัย เพราะนอกจากจะเป็นการยืนยันถึงศักยภาพในการผลิตองค์ความรู้ใหม่แล้ว ยังเป็นดัชนีชี้วัดหนึ่งของการประกันคุณภาพทางการศึกษา ทั้งในระดับหลักสูตร คณะ และสถาบันโดยรวม การมีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่มีมาตรฐานหรือการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ จึงช่วยยกระดับชื่อเสียงทางวิชาการของสถาบันในระยะยาว ในเชิงการบริหาร การเผยแพร่ผลงานวิจัยมีบทบาทในการเชื่อมโยงงานวิจัยกับการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรภายในสถาบัน การมีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์จะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาชีพ ตลอดจนเป็นเงื่อนไขในการขอรับทุนวิจัยหรือการเข้าร่วมโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้น สถาบันจึงควรมีระบบสนับสนุนและผลักดันให้คณาจารย์สามารถเผยแพร่ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเผยแพร่ผลงานวิจัยยังเป็นกลไกในการขยายผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์จริงในระดับสังคมและชุมชน โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจด้านการบริการวิชาการ การนำผลวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ การพัฒนานโยบายสาธารณะ หรือการถ่ายทอดเทคโนโลยีล้วนต้องอาศัยการเผยแพร่และการสื่อสารผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมให้ผลงานวิจัยเผยแพร่สู่สาธารณะจึงเป็นหัวใจของการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคมอย่างยั่งยืน

ในการผลักดันความรู้ใหม่สู่สังคมวิชาการและสาธารณชน การเผยแพร่ผลงานวิจัยถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการวิจัยที่ไม่ได้รับการเผยแพร่ก็เปรียบเสมือนความรู้ที่ยังไม่ถูกนำไปใช้ การเผยแพร่ผลงานผ่านวารสารวิชาการ การประชุม หรือสื่ออื่น ๆ ช่วยให้ผลลัพธ์จากการศึกษาได้รับการตรวจสอบ ยืนยัน และขยายผลต่อยอด นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางให้ผู้วิจัยสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักวิชาการในสาขาเดียวกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือการสร้างความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงให้กับนักวิจัยและหน่วยงานที่สังกัด ผลงานที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติหรือที่ผ่านกระบวนการพิจารณาอย่างเข้มงวดจะสะท้อนถึงความสามารถทางวิชาการของผู้วิจัย ซึ่งสามารถนำไปสู่โอกาสทางวิชาชีพ เช่น การได้รับทุนวิจัยเพิ่มเติม การได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการร่วมมือกับนักวิจัยจากสถาบันอื่น ๆ ในระดับสากล นอกจากนี้ ยังเป็นการตอบแทนต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากงานวิจัยนั้นได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐหรือเงินภาษีของประชาชน การเปิดเผยผลลัพธ์ให้ประชาชน หน่วยงานรัฐ หรือภาคเอกชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

จึงเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชาการกับการพัฒนาในระดับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายสาธารณะ

การเผยแพร่ผลงานวิจัยเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา เพราะไม่เพียงแต่เป็นการแสดงถึงความสำเร็จของโครงการวิจัยเท่านั้น แต่ยังเป็นการบันทึกองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมายในการเป็นแหล่งผลิตความรู้ระดับชาติหรือสากล การเผยแพร่ผลงานจึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและประสิทธิผลของระบบบริหารงานวิจัยในภาพรวมในเชิงยุทธศาสตร์ การเผยแพร่ผลงานวิจัยมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อผลงานเหล่านั้นได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือได้รับการยอมรับจากภาคอุตสาหกรรมและภาคนโยบาย การผลักดันให้เกิดการเผยแพร่จึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารงานวิจัยเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในเวทีวิชาการ และเพื่อให้ผลผลิตทางวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม และเหตุผลที่สำคัญสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยคือยังมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณและการขับเคลื่อนนโยบายวิจัยของประเทศ โดยเฉพาะในระบบการประเมินผลการวิจัยที่เน้นผลลัพธ์และผลกระทบ การมีผลงานวิจัยเผยแพร่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ เช่น Scopus หรือ TCI ถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการรายงานต่อหน่วยงานผู้ให้ทุนหรือภาครัฐ การบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพจึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการเผยแพร่ผลงานอย่างเป็นระบบ

บทสรุป

การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยถือว่าเป็นงานที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา เพราะช่วยให้มาตรฐานและคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คุณลักษณะของนักวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรม 2.นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด 3.นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย การตั้งคำถามและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 4.นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต 5.นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย ประเมินข้อมูลและหลักฐานอย่างไม่ลำเอียง 6.นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย เพื่อแยกแยะข้อมูลและหาความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ 7. นกวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ 8.นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น 9.นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2556) เมื่อนักวิจัยมีความรู้ ความสามารถ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำวิจัยที่มีผลลัพธ์จากงานวิจัยมาพัฒนาต่อยอด และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อีก

ประเด็นที่สำคัญคือการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการบริหารเพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศในการช่วยตัดสินใจ การบริหารความรู้ (Knowledge Management) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปแล้ว องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ตามสภาวะแวดล้อม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์ความรู้และนวัตกรรมของประเทศ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิจัยที่มีคุณภาพจึงควรประกอบด้วยความรู้ลึกในสาขาวิชาของตน และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ ความรับผิดชอบในจริยธรรมวิจัย ความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ตลอดจนความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นักวิจัยยังควรมีความสามารถในการจัดการโครงการวิจัย การขอรับทุนวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ และสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างคุณค่าเชิงวิชาการและประโยชน์ต่อสังคม

การพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องอาศัยกระบวนการที่มีเป้าหมายชัดเจน และดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การประเมินสมรรถนะพื้นฐานและความต้องการจำเพาะของแต่ละบุคคล จากนั้นจึงวางแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การจัดอบรมเชิงลึก การเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยง การสนับสนุนทุนวิจัยและการสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์ผลงาน การสร้างฐานข้อมูลนักวิจัยแบบเปิดภายในมหาวิทยาลัยที่เชื่อมกับกลุ่มคน หรือชุมชนที่มีปัญหาในทิศทางเดียวกัน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ เชิงลึก (ผ่านพื้นที่จริงการประชุม หรือเสมือนจริง) ด้วยความสมัครใจ ทำให้เกิดการสร้างความเข้าใจ มุมมอง หรือพัฒนาแนวปฏิบัติ ทักษะ วิธีการในการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ และนำไปใช้ในการทำงาน (Community of Practice : CoP) และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะวิจัยระยะสั้น รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น ศูนย์ส่งเสริมงานวิจัย ฐานข้อมูลผลงานวิชาการ และเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพวิจัย จะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาสถาบันและประเทศในภาพรวม

องค์ความรู้ใหม่

ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรับรู้ข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยเป็นสิ่งที่จำเป็นในสถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาต่อยอดไปอีกได้ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยแรกของการเตรียมคน และสร้างคนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพการพัฒนานักวิจัยให้มีสมรรถนะสูงเพื่อให้

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แนวทางสำคัญในการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย

1. การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการจัดการข้อมูลเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (best practices) และเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยเฉพาะเมื่อนำมาผนวกกับการใช้เทคโนโลยีและระบบสนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดการฐานข้อมูล การจัดระเบียบความรู้ และการแบ่งปันผ่านเครือข่าย ทำให้การเรียนรู้เชิงลึกเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยจำเป็นต้องใช้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งมีอยู่ 3 องค์ประกอบหลัก คือ ความรู้, ทักษะ, และคุณลักษณะ เช่น ความรับผิดชอบ ความใฝ่รู้ และจริยธรรม เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงระบบที่ช่วยให้นักวิจัยสามารถพัฒนาได้อย่างครบถ้วนในทุกมิติ โดยเน้นการวัดผลได้จริงจากพฤติกรรมและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ

3. การเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะของนักวิจัยกับตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การจัดอันดับมหาวิทยาลัย (QS Rankings), การตีพิมพ์ในฐานข้อมูลวิจัยสากล เช่น Scopus เป็นต้น และการสร้างเครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการลงทุนพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยเป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในด้านวิชาการและการแข่งขันในเวทีโลก

4. การเชื่อมโยงสมรรถนะนักวิจัยกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ตัวชี้วัดในการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (QS Ranking), ผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus, หรือการสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะควรไม่ใช่แค่การยกระดับรายบุคคล แต่ต้องมีการออกแบบนโยบายสนับสนุนที่บูรณาการกับการประเมินผลงาน สร้างแรงจูงใจเชิงระบบ และให้ความสำคัญกับ "การเรียนรู้ที่วัดผลได้" (Measurable Competency-Based Development) ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการลงทุนในระบบสนับสนุน เช่น แพลตฟอร์มความรู้ดิจิทัล ฐานข้อมูลวิจัย และกลไกติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนานักวิจัยไม่ใช่เพียงความตั้งใจเฉพาะรายบุคคล แต่เป็นวาระร่วมขององค์กรในการขับเคลื่อนประเทศด้วยฐานความรู้

เอกสารอ้างอิง

ปรียนันท์ ประยูรศักดิ์. (2561). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน.* ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.

ถวิล อรัญเวศ. (2559). สมรรถนะหมายถึงอะไร. http://www.gotoknow.org/posts/599113.

ชวลิต ขอดศิริ และวชิรา เครือคำอ้าย. (2567). การจัดการเรียนรู้แนวใหม่เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งโลกอนาคต. *วารสารปาริชาติ, 37(2)*, 310–325.

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์. (2555). *What is performance.* https://www.gotoknow.org/posts/501770

มติชนออนไลน์. (2568). *THE WUR 2025 เปิดอันดับ 10 มหาวิทยาลัยชั้นนำไทยติดอันดับโลก*. http://www.matichon.co.th/local/education/news_4842290.

พิมลพรรณ ศรีภูธร และเอกราช ดีนาง. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารครุศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 4(1),* 53–69.

พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 13(1*), 79 – 95.

สุนันทนา กุศลประเสริฐ. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2567). การปฏิรูประบบวิจัย. *จุลสารสำนักวิทยาศาสตร์ ราชบัณฑิตยสภา, 3(2),* 1-9.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม. (2556). *แนวทางปฏิบัติ จรรยาบรรณนักวิจัย.* คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2565). *ยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2566-2570*.แผนยุทธศาสตร์องค์กร สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). *งานวิจัยกับยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี.* ร้อยเรื่องเมืองไทย สำนักวิชาการ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา. สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานฯ.

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553.* สำนักงานฯ.

สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตร สำหรับครู กศน.* บอยการพิมพ์.

อรชร ว่องพรรณงาม. (2565). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการจัดประชุมและนิทรรศการ (ไมซ์) ในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

*การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการนิเทศการศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล : การนิเทศแบบผสมผสาน

ชวดล ต้นแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author e-mail chawadol@esdc.go.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอแนวคิดและหลักการในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศการศึกษาในบริบทการพัฒนาวิชาชีพครู โดยวิเคราะห์รูปแบบการนิเทศออนไลน์และการนิเทศแบบผสมผสานที่เป็นนวัตกรรมสำคัญในยุคดิจิทัล การศึกษาพบว่าการนิเทศการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่เร่งให้ระบบการศึกษาต้องพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น การนิเทศแบบผสมผสานที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนิเทศรูปแบบดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้นิเทศและครู นโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และการออกแบบกระบวนการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสะท้อนคิด

คำสำคัญ: การนิเทศการศึกษา; เทคโนโลยีดิจิทัล; การพัฒนาวิชาชีพครู; การนิเทศแบบผสมผสาน; การบูรณาการเทคโนโลยี; การพัฒนาวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล

* Received: 2025-04-28, Revised: 2025-06-17, Accepted: 2025-06-26

Integrating Digital Technology in Educational Supervision for Teacher Professional Development in the Digital : Era Blended Supervision

Chawadol Tonkaew

Doctor of Philosophy students in Educational Administration Program,
Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail chawadol@esdc.go.th

ABSTRACT

This academic article aims to present concepts and principles for integrating digital technology in educational supervision within the context of teacher professional development by analyzing online supervision and blended supervision models as significant innovations in the digital era. The study reveals that current educational supervision must transform its approaches to align with changing social contexts, particularly in the aftermath of the COVID-19 pandemic, which accelerated the education system's reliance on digital technology. Blended supervision with appropriate technological integration can enhance teacher professional development effectiveness, reduce time and location constraints, establish professional learning communities (PLCs), and promote lifelong learning. However, the success of these supervision models depends on several critical factors, including technological infrastructure readiness, digital competencies of supervisors and teachers, support policies from governing agencies, and supervision process designs that emphasize participation and reflective practice.

Keywords: Educational supervision; Digital technology; Teacher professional development; Blended supervision; Technology integration; Teacher professional development in the digital age

บทนำ

การนิเทศการศึกษาถือเป็นหนึ่งในเสาหลักของกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมประสานระหว่างนโยบายการบริหาร (Administrative Process) กับการปฏิบัติในชั้นเรียน (Instructional Process) เพื่อให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และแนะนำให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) อย่างไรก็ตาม โลกในศตวรรษที่ 21 ได้เผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนรวมถึงการศึกษา

จุดเปลี่ยนที่สำคัญที่สุดคือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศให้สถานศึกษาทั่วประเทศจัดการเรียนการสอนทางไกลและออนไลน์ ทำให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ฉุกเฉินที่หลากหลาย เช่น รูปแบบ On Air, Online, On Demand และ On Hand (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) สถานการณ์ดังกล่าวได้เผยให้เห็นถึงข้อจำกัดของการนิเทศรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นการเผชิญหน้า (Face-to-Face Supervision) ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อความ

ต้องการของครูได้อย่างทันท่วงทีและครอบคลุมอีกต่อไป ความจำเป็นในการแสวงหารูปแบบการนิเทศใหม่ที่สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดด้านกายภาพจึงกลายเป็นวาระเร่งด่วน

ด้วยเหตุนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการนิเทศจึงไม่ใช่เพียง "ทางเลือก" แต่เป็น "ความจำเป็น" เพื่อความอยู่รอดและก้าวไปข้างหน้าของระบบการศึกษาไทย แนวคิดเรื่อง **การนิเทศแบบผสมผสาน (Blended Supervision)** ซึ่งเป็นการผสานจุดแข็งของการนิเทศแบบเผชิญหน้าเข้ากับการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล สามารถสร้างความยืดหยุ่น ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพออนไลน์ (Online PLC) (ณัฐพล ใยไพโรจน์, 2565)

ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมุ่งสังเคราะห์แนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการนิเทศการศึกษา โดยจะสำรวจวิวัฒนาการของการนิเทศในยุคดิจิทัล วิเคราะห์องค์ประกอบของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอ "รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานในยุคดิจิทัล" ที่เป็นรูปธรรม พร้อมอภิปรายถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาต่อไป

แนวคิดและหลักการของการนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัล

1. แนวคิดพื้นฐานของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาได้มีวิวัฒนาการจากเดิมที่เน้นการ "ตรวจงาน" (Inspection) มาสู่การ "ร่วมมือพัฒนา" (Collaboration) โดยมีรากฐานจากปรัชญาและทฤษฎีที่สำคัญหลายประการ

1.1 ความหมายและเป้าหมาย การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือ พัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา (อารีรักษ์ ปุ๊กน้อย, 2566)

1.2 หลักการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศที่ประสบความสำเร็จต้องตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ ได้แก่ **หลักประชาธิปไตย** ที่เคารพในศักดิ์ศรีและความคิดเห็นที่แตกต่าง**หลักการมีส่วนร่วม** ที่เปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนและตัดสินใจ **หลักการทำงานเป็นทีม** ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) **หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน** ที่มุ่งสร้างความเข้มแข็ง ให้ครูพึ่งพาตนเองได้ และ **หลักการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์** ในการสะท้อนผลและพัฒนา (จตุรงค์ ธนะสีลังกูร, 2563)

1.3 รูปแบบการนิเทศที่สำคัญ

1.3.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจนคือ ประชุมวางแผนก่อนสอน (Pre-observation Conference) สังเกตการสอน (Observation) และประชุมสะท้อนผลหลังสอน (Post-observation Conference)

1.3.2 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision/Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูจับคู่หรือกลุ่มย่อยเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาการสอน สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและไม่เป็นทางการ

1.3.3 การนิเทศโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC-based Supervision) เป็นการนิเทศที่ฝังอยู่ในการทำงานปกติของครู โดยมีทีมครูร่วมกันตั้งปัญหา วางแผนการสอน นำไปปฏิบัติ สังเกตการณ์ และสะท้อนผลร่วมกันเป็นวงจรต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2563)

จากรูปแบบการนิเทศที่หลากหลายเหล่านี้ แนวคิดที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษในยุคดิจิทัลคือการนิเทศแบบผสมผสาน ซึ่งจะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

2. การนิเทศแบบผสมผสาน (Blended Supervision)

การนิเทศแบบผสมผสาน คือ การออกแบบกระบวนการนิเทศโดยบูรณาการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) เข้ากับกิจกรรมผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Online Activities) อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการดึงจุดเด่นของแต่ละรูปแบบมาใช้ประโยชน์สูงสุด มารุต พัฒผล (2564) ได้จำแนกรูปแบบการจัดที่หลากหลายไว้ดังนี้

2.1 รูปแบบหมุนเวียน (Rotation Model) มีการจัดตารางสลับกันระหว่างกิจกรรมออนไลน์ (เช่น ประชุม PLC ผ่าน Zoom ส่งแผนการสอนผ่าน Google Classroom) และกิจกรรมเผชิญหน้า (เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียนจริง การ Workshop ร่วมกัน) อย่างเป็นวงรอบที่ชัดเจน

2.2 รูปแบบยืดหยุ่น (Flex Model) เน้นการนิเทศออนไลน์เป็นหลัก โดยครูสามารถเรียนรู้และขอรับคำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ตามความต้องการของตนเอง และจะมีการนัดหมายเพื่อทำกิจกรรมแบบเผชิญหน้าเป็นครั้งคราวสำหรับหัวข้อที่ต้องการการปฏิบัติหรือ การสนทนาเชิงลึก

2.3 รูปแบบผสมผสานตามบริบท (A La Carte / Mix Model) เป็นการเลือกใช้รูปแบบออนไลน์หรือเผชิญหน้าตามความเหมาะสมของแต่ละกิจกรรมในกระบวนการนิเทศ เช่น การประชุมวางแผนอาจทำออนไลน์เพื่อความสะดวก แต่การสังเกตการสอนและการสะท้อนผลเบื้องต้นอาจทำแบบเผชิญหน้าเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แล้วจึงติดตามผลระยะยาวผ่านช่องทางออนไลน์

การจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล

1. วิวัฒนาการของโลกยุคดิจิทัลและผลกระทบต่อการศึกษา

โลกยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการศึกษาอย่างลึกซึ้งในแต่ละยุคสมัย ดังการวิเคราะห์ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการของโลกยุคดิจิทัลและผลกระทบต่อกระบวนทัศน์ทางการศึกษา

ยุค	ลักษณะเด่น	ผลกระทบและกระบวนทัศน์ทางการศึกษา
Digital 1.0	**ยุคอินเทอร์เน็ต (The Internet Era)** การสื่อสารทางเดียว (One-way) ผ่านเว็บไซต์และอีเมล	- **การเข้าถึงสารสนเทศ** ครูและนักเรียนเริ่มใช้เว็บไซต์เป็นห้องสมุดดิจิทัล - **สื่อการสอน** เริ่มมีการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) แบบออฟไลน์และออนไลน์เบื้องต้น - **กระบวนทัศน์** การเรียนรู้ยังคงมีครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered) แต่เริ่มใช้เทคโนโลยีเป็นแหล่งข้อมูลเสริม
Digital 2.0	**ยุคโซเชียลมีเดีย (The Social Media Era)** เกิดแพลตฟอร์มสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสองทาง (Two-way)	- **การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม** เกิดชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Communities) ผ่าน Blog, Wiki, Facebook - **ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้** ผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับสารเป็นผู้สร้างสรรค์เนื้อหา (Content Creator) - **กระบวนทัศน์** เปลี่ยนสู่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)
Digital 3.0	**ยุคข้อมูลและ Big Data (The Big Data Era)** การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้ใช้จำนวนมหาศาล	- **การเรียนรู้รายบุคคล** เริ่มมีการใช้ข้อมูล (Data) จากระบบ LMS เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาการสอน - **การประเมินผลที่หลากหลาย** เกิดเครื่องมือประเมินผลออนไลน์ที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันที - **กระบวนทัศน์** การศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Education) และการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized Learning)
Digital 4.0	**ยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI Era)**	- **การเรียนรู้แบบปรับเหมาะ** ระบบ AI สามารถปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้อง

ยุค	ลักษณะเด่น	ผลกระทบและกระบวนทัศน์ทางการศึกษา
	อุปกรณ์เชื่อมต่อและทำงานร่วมกันได้ (Internet of Things)	กับระดับความสามารถของผู้เรียน (Adaptive Learning) - **ระบบอัตโนมัติ** AI ช่วยลดภาระงานครู เช่น การตรวจงาน การจัดกลุ่มผู้เรียน - **กระบวนทัศน์** การเรียนรู้แบบอัจฉริยะ (Smart Learning) ที่เทคโนโลยีเข้ามาเป็นผู้ช่วยสอน (Tutor)
Digital 5.0	**ยุคเทคโนโลยีเพื่อมนุษยชาติ (Human-centric Era)** การผสานโลกจริงและโลกเสมือน (VR/AR) เพื่อคุณภาพชีวิต	- **ประสบการณ์เรียนรู้ที่สมจริง** ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านการจำลองสถานการณ์ด้วยเทคโนโลยี VR/AR (Immersive Learning) - **ทักษะแห่งอนาคต** เน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานร่วมกับ AI - **กระบวนทัศน์** การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development) และการสร้างพลเมืองดิจิทัล

2. คุณลักษณะครูและรูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเรียกร้องให้ครูต้องพัฒนาคุณลักษณะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559) ได้สรุปคุณลักษณะครูยุคใหม่ ไว้ 7 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างและบูรณาการความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจในเทคโนโลยี, ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ การยึดมั่นในคุณธรรม และการมีส่วนร่วมพัฒนาวิชาชีพ

สิ่งนี้นำไปสู่การเกิดรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน เช่น การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Learning) การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning) และการเรียนรู้แบบปรับเหมาะ (Adaptive Learning) (จินตวีร์ คล้ายสังข์, 2562)

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการนิเทศการศึกษา

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ ไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนเครื่องมือ แต่เป็นการเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งสามารถสังเคราะห์การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในแต่ละขั้นตอนได้ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ

ขั้นตอนการนิเทศ	เป้าหมายของขั้นตอน	ตัวอย่างเครื่องมือดิจิทัลและการประยุกต์ใช้
1. การวางแผน (Planning)	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการ และวางแผนการนิเทศร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม	- Google Forms, Microsoft Forms สร้างแบบสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ออนไลน์ - Mentimeter, Kahoot! ระดมสมองและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นการพัฒนาแบบ Real-time - Google Docs, Microsoft Teams ร่างแผนการนิเทศและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกัน - Miro, Padlet ใช้เป็นกระดานไวท์บอร์ดดิจิทัลสำหรับระดมความคิดและวางแผนผังร่วมกัน
2. การดำเนินการ (Implementation)	สังเกตการสอน ให้คำปรึกษา (Coaching) สร้างชุมชนการเรียนรู้ และจัดหาทรัพยากรสนับสนุน	- Zoom, Google Meet สังเกตการสอนสด (Synchronous) และจัดประชุม PLC ออนไลน์ - Loom, Screen Pal บันทึกวิดีโอการสอนหรือหน้าจอเพื่อการสะท้อนผลแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) - Google Classroom, Microsoft Teams สร้างเป็นห้องนิเทศออนไลน์สำหรับส่งงาน, เผยแพร่สื่อและทรัพยากร - LINE, Facebook Group ใช้เป็นช่องทางสื่อสารด่วนและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนการนิเทศ	เป้าหมายของขั้นตอน	ตัวอย่างเครื่องมือดิจิทัลและการประยุกต์ใช้
		- Google Sites, Wake let สร้างเป็นคลังทรัพยากรการนิเทศดิจิทัล (Digital Resource Repository)
3. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation)	รวบรวมหลักฐานการพัฒนา ประเมินความสำเร็จ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง	- Google Sites, Canva สร้างแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Portfolio) เพื่อรวบรวมผลงาน - Google Forms, SurveyMonkey สร้างแบบประเมินความพึงพอใจและแบบสะท้อนผลการนิเทศ - Ed puzzle, Nearpod ใช้สร้างวิดีโอเชิงโต้ตอบเพื่อประเมินความเข้าใจของครูหลังการอบรม - Google Data Studio, Microsoft Power BI นำข้อมูลจากแบบประเมินมาสร้างเป็นแดชบอร์ดสรุปผลการนิเทศ

รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานในยุคดิจิทัล (Digital Blended Supervision Model)

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัย (เช่น ณัฐพล ใยไพโรจน์, 2565; สุวิมล ว่องวาณิช และนัชชา กมล, 2564) บทความนี้นำเสนอ **"รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานในยุคดิจิทัล"** ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 5 องค์ประกอบ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ **"การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน"** ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานในยุคดิจิทัล

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **"การนิเทศแบบผสมผสาน"** ถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันและอนาคต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2565) รูปแบบดังกล่าวไม่เพียงช่วยก้าวข้ามข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่เข้มแข็ง หัวใจแห่งความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่ตัวเทคโนโลยี แต่อยู่ที่การออกแบบกระบวนการที่เน้นผู้เรียน (ในที่นี้คือครู) เป็นสำคัญ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีบนพื้นฐานของความไว้วางใจ และการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ศึกษานิเทศก์ในยุคดิจิทัลจึงต้องสวมบทบาทใหม่ในฐานะ **"ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator)"** และ **"โค้ชดิจิทัล (Digital Coach)"** ที่สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด)

2.1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาให้มีความพร้อม ทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์ที่เพียงพอ

2.1.2 กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัล จัดทำกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับครูและศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน และใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

2.1.3 สร้างแพลตฟอร์มกลาง พัฒนาแพลตฟอร์มการนิเทศและการพัฒนาครูออนไลน์ระดับชาติ เพื่อเป็นคลังความรู้และเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของเขตพื้นที่และสถานศึกษา

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (สำหรับสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์)

2.2.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเปิดใจรับเทคโนโลยี และสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูกล้าทดลองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2.2 พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการนิเทศแบบผสมผสานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.2.3 เริ่มต้นจากเล็กๆ (Start Small) ไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนอาจเริ่มต้นจากการใช้เครื่องมือที่คุ้นเคย เช่น Line, Facebook Group, Google Workspace แล้วค่อย ๆ ขยายผลไปสู่แพลตฟอร์มที่สูงขึ้น

2.2.4 ทำวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง และแบ่งปันผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

3.1 ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

3.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึกถึงประสบการณ์ ปัญหา และปัจจัยแห่งความสำเร็จของครูและศึกษานิเทศก์ในการนิเทศรูปแบบดังกล่าว

3.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการนิเทศที่ออกแบบโดยคำนึงถึงบริบทของวัฒนธรรมการทำงานแบบไทยโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ. (2563). *ทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัล*. https//www.senate.go.th

จินตวีร์ คล้ายสังข์. (2562). *การออกแบบและผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ สู่การสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2563). *ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณัฐพล ใยไพโรจน์. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *5*(15), 57-70.

ทิศนา แขมมณี. (2563). *การจัดการชั้นเรียน แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, และพเยาว์ ยินดีสุข. (2562). *การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์, และคณะ. (2563). การศึกษาไทยในยุคโควิด-19 จากวิกฤตสู่โอกาส. *วารสารครุศาสตร์*, *48*(3), 1-22.

มารุต พัฒผล. (2564). การนิเทศการศึกษาแบบผสมผสาน แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, *14*(1), 1-15.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วิจารณ์ พานิช. (2563). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2565). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา จากการบริหารจัดการสู่การอำนวยการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *24*(2), 263-273.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ* (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สุวิมล ว่องวาณิช, และนัชชา กมล. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, *34*(1), 101-125.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. https//data.bopp-obec.info/emis/index.php

อารีรักษ์ ปุ๊กน้อย. (2566). *การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

*ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทย: กุญแจสู่การพลิกโฉมโรงเรียนในยุค AI

ชัยณรงค์ พ่อทอง

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author e-mail: chainarong.invest@gmail.com

บทคัดย่อ

โรงเรียนในยุค AI คือสถานศึกษาที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ผ่านระบบติวเตอร์อัจฉริยะที่ปรับเนื้อหาตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ใช้ระบบวิเคราะห์การเรียนรู้ (Learning Analytics) เพื่อติดตามพัฒนาการและปรับกลยุทธ์การสอน มีห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ที่เชื่อมต่อกับแพลตฟอร์มดิจิทัล และใช้ AI ช่วยครูในการตรวจงาน วิเคราะห์ผลการเรียน ทำให้ครูมีเวลามุ่งเน้นการออกแบบการเรียนรู้และดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมด้านภาวะผู้นำดิจิทัล โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยี AI วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำให้การนำ AI มาใช้ในโรงเรียนยังไม่เต็มประสิทธิภาพ บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลในฐานะกุญแจสำคัญสู่การพลิกโฉมโรงเรียน ผลการสังเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทยที่จำเป็นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจน (2) ความรู้และทักษะดิจิทัลระดับสูง (3) ความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยี (4) การสร้างสภาพแวดล้อมนวัตกรรม (5) การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร และ (6) การสื่อสารด้วยช่องทางดิจิทัล โดยกุญแจสู่การพลิกโฉมที่แท้จริงคือการที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น 3 บทบาทสำคัญ คือ "ตัวเร่งปฏิกิริยา" ที่เร่งการเปลี่ยนแปลง "ตัวเชื่อมโยง" ที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และ "ตัวสนับสนุน" ที่สร้างเงื่อนไขให้เกิดการใช้ AI อย่างมีประสิทธิผล ข้อค้นพบสำคัญคือ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลโดยตรงกับความสำเร็จในการพัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียนและการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษาชาติ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ขาดไม่ได้สำหรับการพลิกโฉมโรงเรียนไทยในยุค AI ซึ่งต้องดำเนินการผ่านแนวทาง 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรอบรมเฉพาะ การสร้างชุมชนแนวปฏิบัติ การปรับระบบประเมินวิทยฐานะ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และการกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม AI

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; การพลิกโฉมการศึกษา; ปัญญาประดิษฐ์; ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

* Received: 2025-05-13, Revised: 2025-06-14, Accepted: 2025-06-26

Digital Leadership of Thai School Administrators: The Key to Transforming Schools in the AI Era

Chainarong Phothonguthor[1]

Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: chainarong.invest@gmail.com

ABSTRACT

Schools in the epoch characterized by artificial intelligence epitomize educational institutions that integrate artificial intelligence as a quintessential tool for individualized learning, employing intelligent tutoring systems that adapt content in accordance with the unique needs of individual learners, utilizing learning analytics to assess academic advancement and enhance pedagogical methodologies, incorporating smart classrooms that are interconnected with digital platforms, and deploying AI to assist educators in the evaluation and interpretation of educational outcomes, thereby enabling instructors to focus more effectively on instructional design and customized student support. However, the current landscape reveals that a significant proportion of school administrators in Thailand demonstrate a lack of preparedness for digital leadership, particularly with regard to expertise in AI technology, a progressive digital vision, and the ability to manage change, which ultimately results in inadequate implementation of AI within educational settings. This investigation aims to explore digital leadership as a critical component in the metamorphosis of educational institutions. The synthesized results illuminate that the digital leadership of Thai school administrators encompasses six essential elements: (1) a clear digital vision and strategic framework, (2) advanced digital knowledge and competencies, (3) adeptness in technology management, (4) the cultivation of an innovative milieu, (5) the enhancement of staff digital capabilities, and (6) the establishment of digital communication networks. The crux of transformation is embodied in administrators assuming three pivotal roles: as a "catalyst" for expediting change, a "connector" in translating policy into actionable practice, and an "enabler" in creating conditions favorable to effective AI utilization. A notable finding suggests that digital leadership possesses a direct causal correlation with the successful advancement of students' 3R8C skills and the fulfillment of objectives delineated in national educational policy. Consequently, the development of digital leadership arises as a fundamental prerequisite for the transformation of Thai educational institutions in the age of AI, which necessitates execution through five strategic avenues: the development of specialized training curricula, the establishment of communities of practice, alterations to the academic standing evaluation framework, the provision of supportive financial resources, and the formulation of ethical guidelines pertaining to AI.

Keywords: Digital Leadership; School Administrators; Education Transformation; Artificial Intelligence; 21st Century Skills

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาไทยกำลังก้าวเข้าสู่ ยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างเต็มตัว สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะแห่งอนาคต อันประกอบด้วยทั้งทักษะด้านวิชาการพื้นฐานและทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงความรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงได้นั้น “ภาวะผู้นำดิจิทัล” ของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรการศึกษาให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง (พลธาวิน & ศศินันท์, 2565) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนากลยุทธ์ และบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ AI อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (วัชระ จตุพร, 2567) นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งสร้างสังคมฐานความรู้และการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพสำหรับคนไทยทุกคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ดี การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ในบริบทของโรงเรียนไทยยังเผชิญความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมของครูและบุคลากร ตลอดจนทักษะของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (UNESCO, 2025) แม้ว่าหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โรงเรียนส่วนใหญ่จะเร่งปรับตัวใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ แต่เมื่อกลับสู่การเรียนในชั้นเรียนตามปกติ ยังจำเป็นต้องมีแผนระยะยาวในการผสานเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาท ในการวางแผนเชิงรุกและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล อาทิ การจัดหาอุปกรณ์และระบบอินเทอร์เน็ต การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการกำกับดูแลการใช้ AI ในโรงเรียนอย่างมีจริยธรรมและปลอดภัยต่อผู้เรียน แนวคิดเรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัล” จึงได้รับความสนใจอย่างยิ่งในแวดวงการบริหารการศึกษา เนื่องจากเชื่อว่าจะเป็นปัจจัย ชี้ขาดความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนในอนาคตอันใกล้ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลของโรงเรียนไทยเป็นไปอย่างมีทิศทาง บทความนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทยในบริบทของยุค AI โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงกับนโยบายการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2568 (ที่จะใช้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2568) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีส่วนสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเหล่านี้อย่างไร อีกทั้งยังได้สังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นกรอบแนวคิดสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทย อันจะนำไปสู่การพลิกโฉมโรงเรียนในยุค AI ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษา

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถจำลองความสามารถทางปัญญาของมนุษย์ เช่น การเรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับรู้ และการตัดสินใจ (Russell & Norvig, 2021) ในบริบทการศึกษา AI ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ระบบติวเตอร์อัจฉริยะ (Intelligent Tutoring Systems) ระบบวิเคราะห์การเรียนรู้ (Learning Analytics) ไปจนถึงระบบประเมินผลอัตโนมัติ (Automated Assessment) (Holmes et al., 2022)

ความสำคัญของ AI ในการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. **การเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning)** AI สามารถวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนและปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคล ช่วยลดช่องว่างทางการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน (Chen et al., 2020)

2. **การลดภาระงานครู** AI ช่วยในงานประจำที่ใช้เวลามาก เช่น การตรวจงาน การวิเคราะห์ผลการเรียน ทำให้ครูมีเวลามากขึ้นในการออกแบบการเรียนรู้และดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Zawacki-Richter et al., 2019)

3. **การเข้าถึงการศึกษาที่เท่าเทียม** AI ช่วยให้ผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงการศึกษาคุณภาพสูงผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (UNESCO, 2021)

4. **การตัดสินใจบนฐานข้อมูล** AI ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้ผู้บริหารและครูตัดสินใจเชิงนโยบายและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Baker & Inventado, 2014)

อย่างไรก็ตาม การนำ AI มาใช้ในการศึกษาต้องคำนึงถึงประเด็นด้านจริยธรรม ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้ใช้งาน (Luckin et al., 2022) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะมีบทบาทสำคัญในการนำ AI มาใช้อย่างมีประสิทธิผลและรับผิดชอบ

ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ได้ดังนี้

Sheninger (2019) นิยามภาวะผู้นำดิจิทัลว่า "การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา" โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

ISTE (2018) กำหนดมาตรฐานผู้นำด้านเทคโนโลยีการศึกษาว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะใน 5 ด้าน (1) Equity and Citizenship Advocate (2) Visionary Planner (3) Empowering Leader (4) Systems

Designer และ (5) Connected Learner ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติของการวางวิสัยทัศน์ การออกแบบระบบ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ให้ความหมายว่า "ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา"

พลธาวิน และศศินันท์ (2565) นิยามว่า "สมรรถนะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ"

วัชระ จตุพร (2567) ขยายความว่า "ภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ได้หมายถึงเพียงการใช้เทคโนโลยี แต่เป็นการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับความเข้าใจเทคโนโลยีเชิงลึก เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ยั่งยืน"

ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทสถานศึกษาไทย จึงหมายถึง สมรรถนะและพฤติกรรมการนำองค์กรของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการสร้างวิสัยทัศน์ พัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลง และยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงจริยธรรมและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล งานวิจัยหลายชิ้นได้พยายามระบุองค์ประกอบหรือสมรรถนะย่อยของภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทสถานศึกษาไทย ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกรอบแนวคิดสากล อย่างเช่น มาตรฐานผู้นำด้านเทคโนโลยีของ ISTE (International Society for Technology in Education) หรือแนวทางของ Sheninger (2019) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลไว้หลากหลายมิติ (วัชระ จตุพร, 2567) จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยในประเทศไทย (เช่น พลธาวิน & ศศินันท์, 2565; พรวิภา เชยกลิ่น, 2567) สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทยได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการวางแผนผลักดันการใช้ AI และดิจิทัลอย่างเป็นระบบ (ทินกร ชอัมพงษ์ และคณะ, 2568)

2. ความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) พร้อมการใช้งานอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารมีความรอบรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศอย่างคล่องแคล่ว สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและเคารพกฎหมาย (เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล) ตลอดจนตระหนักถึงผลกระทบของ AI และสื่อดิจิทัลต่อผู้เรียน

3. การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การจัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์ ICT

เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ไปจนถึงการใช้ระบบฐานข้อมูลและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารงานโรงเรียน (พลธาวิน & ศศินันท์, 2565)

4. การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (student-centered learning) รวมถึงสนับสนุนโครงการนำร่องด้าน AI เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ให้แก่ผู้เรียน

5. การพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะดิจิทัล ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น ผ่านการอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมครูให้ทดลองใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลในการสอนอย่างต่อเนื่อง (ทินกร ชอัมพงษ์ และคณะ, 2568)

6. การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมด้วยดิจิทัล ผู้บริหารใช้เครื่องมือสื่อสารยุคดิจิทัล (เช่น สื่อสังคมออนไลน์, แพลตฟอร์มการสื่อสารของโรงเรียน) เพื่อสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเชิงรุกผ่านช่องทางดิจิทัลนี้ช่วยสร้างแรงจูงใจ วิสัยทัศน์ร่วม และความเข้าใจที่ตรงกันในการพัฒนาโรงเรียน

องค์ประกอบทั้งหกด้านข้างต้นถือเป็นแกนหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทสถานศึกษาไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา เชยกลิ่น (2567) ที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและยืนยันความสำคัญของมิติทั้ง 6 ประการในการอธิบายภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล นอกจากนี้ พลธาวิน และ ศศินันท์ (2565) ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงในด้านเหล่านี้สามารถผลักดันการดำเนินงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้นำดิจิทัลที่เข้มแข็งมักมีระบบงานภายในที่คล่องตัว ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า โดยเฉพาะในด้านการติดตามผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้สอดรับกับข้อมูลหลักฐาน (data-driven) ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปองค์ประกอบร่วมของภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบสำคัญร่วมกัน 4 ประการ

1. **มิติวิสัยทัศน์** การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการศึกษา
2. **มิติสมรรถนะ** การมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่สามารถนำและเป็นแบบอย่างได้
3. **มิติการบริหารการเปลี่ยนแปลง** ความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล
4. **มิติผลลัพธ์** การมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้และประสิทธิภาพองค์กร

ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 วรรณกรรมจำนวนมากชี้ว่าเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลคือการสร้างผู้เรียนให้มี ทักษะแห่งอนาคต หรือ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ตามกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ทักษะเหล่านี้ประกอบด้วย 3R (Reading, wRiting, aRithmetic – ทักษะการอ่าน เขียน คำนวณขั้นพื้นฐาน) และ 8C ได้แก่ 1) Critical Thinking ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 2) Creativity ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) Cross-cultural Understanding ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม 4) Collaboration ความสามารถในการร่วมมือทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ 5) Communication, Information and Media Literacy ทักษะการสื่อสารและการรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารและสื่อ 6) Computing and ICT Literacy ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) Career and Learning Skills ทักษะอาชีพและทักษะในการเรียนรู้ 8) Compassion ความเมตตากรุณา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะครบทั้ง 3R8C นี้ โรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ อย่างมาก ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการนำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถด้านดิจิทัล (วัชระ จตุพร, 2567) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ครูบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับหลักสูตรและการสอน เช่น การใช้สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมโครงงานที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือออนไลน์ หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกทักษะการแก้ปัญหาและเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ การใช้ AI ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล ยังช่วยให้ครูและผู้บริหารสามารถปรับการสอนให้เหมาะกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน (personalized learning) ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนให้บรรลุศักยภาพสูงสุด (UNESCO, 2025) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงโดยตรงกับการขับเคลื่อนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเท่ากับเป็นการปูทางสู่การพัฒนาผู้เรียนไทยให้มีทักษะที่พร้อมสำหรับอนาคตตามเป้าหมายการศึกษาของชาติ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พบข้อค้นพบสำคัญดังนี้

1. บทบาทเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็น ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (Strategic Factor) ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในระดับสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะดังกล่าว และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม

2. การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ

การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัย การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Systemic Change) ซึ่งครอบคลุมการปรับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการบูรณาการเทคโนโลยีกับการสอน การนำเครื่องมือดิจิทัลและ AI มาสนับสนุนการเรียนรู้

3. การบูรณาการเทคโนโลยีกับทักษะ 3R8C

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะแต่ละด้านได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทักษะ	การบูรณาการเทคโนโลยี
Critical Thinking	ใช้สื่อดิจิทัลและซอฟต์แวร์จำลองสถานการณ์เพื่อฝึกการคิดวิเคราะห์
Creativity	ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างสรรค์ผลงาน (เช่น การออกแบบ การสร้างสื่อ)
Collaboration	ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้แบบโครงงาน
Communication	ฝึกการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลและการสร้างเนื้อหาสื่อดิจิทัล
Computing & ICT	จัดการเรียนการสอนวิทยาการคำนวณและการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

4. การใช้ AI เพื่อการเรียนรู้เฉพาะบุคคล

การนำ AI มาวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ช่วยให้เกิด การเรียนรู้เฉพาะบุคคล (personalized learning) ซึ่งช่วยระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของผู้เรียนแต่ละคน ปรับเนื้อหาและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ลดช่องว่างทางการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุศักยภาพสูงสุด

5. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

ภาวะผู้นำดิจิทัลมี ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) กับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลนี้แสดงให้เห็นถึงห่วงโซ่ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากระดับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง จะสามารถกำหนดนโยบาย จัดสรรงบประมาณ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน ทั้งการคิดวิเคราะห์ผ่านซอฟต์แวร์จำลองสถานการณ์ การทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเครื่องมือดิจิทัล ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำดิจิทัล อาจส่งผลให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีไม่ตรงจุด ครูขาดการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และท้ายที่สุดผู้เรียนจะไม่ได้รับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งอาจทำให้ขาดความพร้อมในการแข่งขันในตลาดแรงงานยุคดิจิทัล ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารจึงไม่ใช่เพียงทักษะส่วนบุคคล แต่เป็นปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและอนาคตของผู้เรียนโดยตรง

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญ (key factor) ในการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยทำหน้าที่เป็นทั้ง

1. ตัวเร่งปฏิกิริยา (catalyst) เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา
2. ตัวเชื่อมโยง (connector) - เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียน
3. ตัวสนับสนุน (enabler) - สร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียน

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงการพัฒนาตัวผู้บริหาร แต่เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตของผู้เรียนไทยให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ

การวิเคราะห์เชิงนโยบาย

ในส่วนนี้ บทความจะวิเคราะห์เชิงนโยบายโดยมุ่งเชื่อมโยง กรอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เข้ากับนโยบายและแผนการศึกษาระดับชาติที่เกี่ยวข้องสามฉบับ ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2568 (ซึ่งเป็นแผนระดับกระทรวงสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568), (2) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 และ (3) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 โดยจะพิจารณาว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลดังกล่าวสามารถสนับสนุนหรือสอดรับกับทิศทางที่กำหนดไว้ในนโยบายเหล่านี้อย่างไร และมีประเด็นใดบ้างที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อให้การพลิกโฉมโรงเรียนไทยในยุค AI เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

1. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2568 แผนปฏิบัติราชการประจำปีของกระทรวงศึกษาธิการฉบับปีงบประมาณ 2568 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปี 2568 ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยมีแนวทางสำคัญคือ การขับเคลื่อนการศึกษาด้วยดิจิทัล และ การนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568) ในแผนดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลการศึกษาที่บูรณาการ (Education Big Data) และการส่งเสริมให้สถานศึกษานำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เช่น ระบบห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และสื่อการสอนดิจิทัลต่างๆ นอกจากนี้ แผนประจำปี 2568 ยังได้เน้นการ ยกระดับสมรรถนะดิจิทัล ของครูและผู้บริหารศึกษาเป็นพิเศษ ผ่านโครงการอบรมและพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัล โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีและ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่ากระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงบทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลในฐานะตัวจักรสำคัญที่จะผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ ในระดับโรงเรียน กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะหรือวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลแล้ว การดำเนินการตามแผน (เช่น การนำระบบดิจิทัลต่างๆ มาใช้) ก็อาจไม่บรรลุผลเต็มที่ ในทางกลับกัน

ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำดิจิทัลจะสามารถแปลงนโยบายในแผนประจำปี 2568 ให้เกิดขึ้นจริงได้โดยการจัดทำแผนพัฒนาของโรงเรียนที่สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมดิจิทัล ตลอดจนจัดหาและใช้เทคโนโลยีตามที่กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลในหมู่ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการประจำปี 2568

การวิเคราะห์แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2568 สะท้อนให้เห็นความสอดคล้องอย่างชัดเจนระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับทิศทางนโยบายการศึกษาของชาติ โดยแผนดังกล่าวมุ่งเน้นการขับเคลื่อนการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ผ่าน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะและระบบ Education Big Data (2) การยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา และ (3) การนำเครื่องมือดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็น "ตัวจักรสำคัญ" (key driver) ที่จะแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจริงในระดับโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และทักษะดิจิทัลจะสามารถจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนที่สอดรับกับแนวทางของกระทรวง จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาครู และนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในขณะที่การขาดภาวะผู้นำดิจิทัลอาจทำให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีไม่เกิดผลตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นเงื่อนไขความสำเร็จ (critical success factor) ที่จะทำให้แผนปฏิบัติราชการ 2568 บรรลุผลในการพลิกโฉมการศึกษาไทยสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

2. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 แผนการศึกษาแห่งชาติ 15 ปี (2560–2574) เป็นกรอบนโยบายระดับมหภาคที่กำหนดวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีความสุขบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในแผนการศึกษาแห่งชาตินี้ ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติในด้านต่างๆ เช่น การเข้าถึงการศึกษา (Access) ความเสมอภาค (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ซึ่งหลายเป้าหมายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ตัวอย่างเช่น ในด้านคุณภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นและมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สูงขึ้น และในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) เน้นการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล คุ้มค่าการลงทุนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ย่อมต้องอาศัยการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม ด้านความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (Relevancy) ยิ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ระบบการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อพลวัตของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจโลก โดยระบุว่า “ระบบการศึกษาต้องตอบสนองต่อพลวัตของบริบทและการเปลี่ยนแปลงระดับโลก” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากกรอบดังกล่าว ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาถูกเชื่อมโยงไว้อย่างแยกไม่ออกกับการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถแปลวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติได้ในระดับสถานศึกษา เช่น นำกลยุทธ์ “การบริหารการศึกษาเพื่อความเข้มแข็งของประเทศและสังคม” ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของแผน มาออกแบบเป็นโครงการในโรงเรียนที่เสริมสร้างทักษะชีวิตและคุณลักษณะพลเมืองที่พึงประสงค์ผ่านการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในเป้าหมาย 3R8C ของผู้เรียนตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติระบุ จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับหลักสูตรและกิจกรรมให้เกื้อหนุนการพัฒนาทักษะเหล่านั้นได้ดียิ่งขึ้น เช่น อาจจัดให้มี “คาบเรียนโค้ดดิ้ง” หรือ “วิชาเทคโนโลยี” ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา เพื่อปูพื้นฐาน Computing Literacy ให้ผู้เรียน ซึ่งการตัดสินใจเชิงนวัตกรรมเหล่านี้ย่อมเกิดจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทางดิจิทัลทั้งสิ้น อีกมิติหนึ่งที่สำคัญคือเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านดิจิทัลจะสามารถนำระบบสารสนเทศมาใช้บริหารงานบุคคล งบประมาณ และทรัพย์สินของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักธรรมาภิบาล ตรงตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติคาดหวังไว้ ยิ่งไปกว่านั้น ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านสื่อดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก (เช่น ชุมชน องค์กรเอกชน สถาบันอุดมศึกษา) ยังช่วยระดมทรัพยากรและความช่วยเหลือมาเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเท่าเทียมมากขึ้น (สอดคล้องกับเป้าหมาย Access และ Equity) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทเกื้อหนุนทุกมิติของแผนการศึกษาแห่งชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม การพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ภายในปี 2574

การวิเคราะห์แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องและเกื้อหนุนเป้าหมายทั้ง 5 ด้านของแผน ได้แก่ Access, Equity, Quality, Efficiency และ Relevancy อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะเป็นกลไกสำคัญในการแปลงวิสัยทัศน์ "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเรียนรู้ตลอดชีวิต" สู่การปฏิบัติจริงผ่านการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียนผ่านการจัดหลักสูตรนวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบสารสนเทศ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อระดมทรัพยากร และการปรับตัวให้ทันต่อพลวัตของโลกยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็น "ตัวเร่งปฏิกิริยา" (catalyst) ที่จะทำให้ระบบการศึกษาไทยบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามกรอบเวลา 15 ปี โดยเฉพาะในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (Relevancy) ที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลควรถูกบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและบรรลุวิสัยทัศน์ภายในปี 2574

3. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี (2566–2570) จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุบาล-มัธยมศึกษา) ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ แผนดังกล่าวมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมภายในระยะ 5 ปี พร้อมทั้งลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ในบริบทของยุคดิจิทัล แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566–2570 ได้ระบุแนวทางสำคัญ เช่น การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การพัฒนาแพลตฟอร์มกลางเพื่อการเรียนรู้และแบ่งปันทรัพยากรการสอนระหว่างโรงเรียน (เช่น แหล่งทรัพยากรเปิด OER) และการขยายโอกาสให้นักเรียนทั่วประเทศสามารถเข้าถึงเนื้อหาและบทเรียนคุณภาพผ่านระบบออนไลน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ในด้านการบริหารสถานศึกษา แผนเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจได้ (Data-Informed Decision Making) และบริหารจัดการโรงเรียนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงการนำแนวคิด “โรงเรียนในศตวรรษที่ 21” มาประยุกต์ใช้ ซึ่งหมายถึงโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา และผลิตผู้เรียนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของโลกอนาคต

สำหรับการเชื่อมโยงภาวะผู้นำดิจิทัลกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีความชัดเจนเป็นอย่างยิ่ง เพราะแผนฉบับนี้เป็นระดับปฏิบัติที่เจาะจงลงมาถึงการดำเนินงานของโรงเรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการนำนโยบายในแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลในโรงเรียนของตนเอง ตัวอย่างเช่น หากแผนระบุให้ทุกโรงเรียนต้องจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาวิทยาการคำนวณ (Computing Science) และส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลย่อมสามารถตอบสนองได้รวดเร็วกว่า โดยอาจจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อม จัดอบรมครูในโรงเรียนให้สอนเขียนโปรแกรมพื้นฐานได้ ตลอดจนติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในด้านนี้อย่างใกล้ชิด ในทางตรงข้าม หากผู้บริหารขาดความเข้าใจหรือไม่เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ก็อาจไม่ทุ่มเททรัพยากรให้ตามที่แผนต้องการ ส่งผลให้โรงเรียนไม่บรรลุเป้าหมาย แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566–2570 ยังชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มการใช้ ระบบประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้วยดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลเรียลไทม์จากโรงเรียน (เช่น คะแนนสอบ, อัตราการอ่านออกเขียนได้, ฯลฯ) ในการวิเคราะห์วางแผนเชิงนโยบายระดับประเทศ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านดิจิทัลจะช่วยให้การส่งข้อมูลและการรายงานผลเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น นอกจากนี้ แผนยังสนับสนุน การนำร่องนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ในโรงเรียนบางแห่ง เช่น โครงการโรงเรียนวิถีใหม่ที่ใช้ AI ช่วยสอน หรือการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การจะขยายผลนวัตกรรมเหล่านี้ไปยังโรงเรียนทั่วไป จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่กล้าคิดกล้าทำและเข้าใจศักยภาพของเทคโนโลยี จึงจะริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตามแนวทางที่แผนกำหนดได้อย่างได้ผล

การวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งเป็นแผนระดับปฏิบัติการที่เจาะจงสำหรับโรงเรียน แสดงให้เห็นความสำคัญอย่างยิ่งของภาวะผู้นำดิจิทัลในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ "โรงเรียนในศตวรรษที่ 21" โดยแผนได้กำหนดแนวทางชัดเจนในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลทุกกลุ่มสาระ การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วม และการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data-Informed Decision Making) และบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะเป็น "ผู้นำการปฏิบัติ" (implementation leader) ที่สามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาครูให้สอนวิทยาการคำนวณ การนำระบบประเมินผลดิจิทัลมาใช้ ไปจนถึงการนำร่องนวัตกรรมใหม่ๆ เช่น AI ช่วยสอนหรือ Blended Learning ในทางกลับกัน การขาดภาวะผู้นำดิจิทัลจะเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนได้ จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลไม่เพียงเป็นปัจจัยสนับสนุน แต่เป็น "เงื่อนไขพื้นฐาน" (prerequisite) ที่จะทำให้แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างผู้เรียนที่มีทักษะพร้อมสำหรับโลกอนาคตภายในกรอบเวลา 5 ปี

การวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งสามแผนสะท้อนให้เห็นความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการหลายท่าน โดย Sheninger (2019) เสนอว่าภาวะผู้นำดิจิทัลต้องครอบคลุมการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัล และการปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของทั้งสามแผนที่เน้นการพลิกโฉมการศึกษาด้วยเทคโนโลยี ขณะที่ ISTE (2018) กำหนดมาตรฐานผู้นำด้านเทคโนโลยีการศึกษา 5 ด้าน ตั้งแต่การเป็นผู้สนับสนุนความเท่าเทียม (Equity Advocate) ผู้วางแผนเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) ไปจนถึงผู้เรียนรู้แบบเชื่อมโยง (Connected Learner) ซึ่งตรงกับเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติในมิติ Access, Equity และ Relevancy ในบริบทไทย งานวิจัยของพลธาวิน และศศินันท์ (2565) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ สอดรับกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) ส่วนวัชระ จตุพร (2567) ขยายความว่าภาวะผู้นำดิจิทัลคือการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับความเข้าใจเทคโนโลยีเชิงลึก ซึ่งตรงกับความต้องการของแผนปฏิบัติราชการ 2568 ที่มุ่งขับเคลื่อนการศึกษาด้วย AI อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การวิเคราะห์เชิงนโยบายจึงยืนยันว่าภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ใช่เพียงแนวคิดทางทฤษฎี แต่เป็น "ความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์" (strategic imperative) ที่ถูกระบุไว้ชัดเจนในนโยบายการศึกษาทุกระดับ และต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่สมบูรณ์ในการนำพาสถานศึกษาไทยสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลและ AI

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมและการวิเคราะห์กรอบนโยบายดังที่กล่าวมา บทความนี้ขอนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทย ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาโปรแกรมอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ กระทรวงศึกษาธิการควรจัดให้มี หลักสูตรอบรมภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบูรณาการทั้งความรู้ด้านเทคโนโลยีล่าสุด (เช่น AI ในการศึกษา, การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหาร) ทักษะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และจริยธรรมดิจิทัล หลักสูตรดังกล่าวควรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร (เช่น อบรมก่อนและระหว่างดำรงตำแหน่งผู้บริหาร) และอาจดำเนินการผ่านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา

2. สร้างชุมชนแนวปฏิบัติของผู้นำดิจิทัล ควรสนับสนุน เครือข่ายหรือชุมชนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจด้านดิจิทัล (Digital Leadership Community of Practice) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาโรงเรียน ชุมชนดังกล่าวอาจจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรมของผู้บริหาร หรือกลุ่มออนไลน์สำหรับปรึกษาและแบ่งปันความรู้ สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้เรียนรู้จากกันและกัน และขยายผลความสำเร็จไปยังโรงเรียนอื่นๆ ในวงกว้าง

3. ปรับปรุงระบบวิทยฐานะและการประเมิน ควรพิจารณาเพิ่ม ตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ประเมินว่าผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลของโรงเรียนหรือไม่, มีการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานอย่างไร, หรือมีผลงานริเริ่มนวัตกรรมการศึกษาดิจิทัลในโรงเรียนบ้างหรือไม่ การมีตัวชี้วัดเหล่านี้จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำดิจิทัลมากขึ้น เพราะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

4. สนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ ภาวะผู้นำดิจิทัลจะเกิดผลได้จำเป็นต้องมีเครื่องมือพร้อม กระทรวงและ สพฐ. ควรจัดสรร งบประมาณเฉพาะ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีในโรงเรียนที่มีความพร้อมและมีผู้บริหารที่มีศักยภาพ โดยอาจทำในรูปแบบ “โรงเรียนต้นแบบด้านดิจิทัล” ที่มีการมอบทุนให้โรงเรียนทดลองนวัตกรรมการใช้ AI หรือแพลตฟอร์มใหม่ๆ ในการบริหารและการสอน แล้วประเมินผลเพื่อนำไปขยายต่อ นอกจากนี้ควรลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานพื้นฐาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และอุปกรณ์ดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กหรือพื้นที่ห่างไกล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (digital divide) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการนำดิจิทัลมาใช้

5. กำกับดูแลจริยธรรมและความยั่งยืน ควรมีการออก แนวปฏิบัติ (guideline) ระดับชาติ ในการใช้เทคโนโลยีและ AI ในสถานศึกษาอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ผู้บริหารควรได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าการนำ AI มาใช้จะไม่ละเมิดสิทธิผู้เรียนหรือสร้างผลกระทบทางลบ

เช่น การใช้ระบบตรวจจับใบหน้าหรือระบบติดตามต่างๆ ในโรงเรียนควรพิจารณาด้านความเป็นส่วนตัว ข้อเสนอแนะคือนโยบายระดับกระทรวงควรออกหลักเกณฑ์และมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ และให้ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลตามหลักการนั้น เพื่อสร้างความยั่งยืนและความน่าเชื่อถือในการพลิกโฉมสู่โรงเรียนดิจิทัล

ข้อเสนอแนะข้างต้นครอบคลุมทั้งมิติการพัฒนาศักยภาพบุคคลของผู้บริหาร (ผ่านการอบรมและชุมชนการเรียนรู้) มิติของแรงจูงใจเชิงระบบ (ผ่านการประเมินและวิทยฐานะ) และมิติของทรัพยากรสนับสนุน (ผ่านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐาน) ตลอดจนมิติของการกำกับดูแล (จริยธรรมและมาตรฐาน) ซึ่งล้วนจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผลในระยะยาว การดำเนินการตามข้อเสนอเหล่านี้ควรอยู่ภายใต้ความร่วมมือของหลายภาคส่วน ทั้งกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานฝึกอบรม และตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและขับเคลื่อนสู่เป้าหมายร่วมกัน

สรุป

บทความนี้ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทยในฐานะกุญแจสู่การพลิกโฉมโรงเรียนในยุค AI อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมที่แสดงให้เห็นว่า AI มีบทบาทสำคัญในการศึกษา 4 ด้าน คือ การเรียนรู้เฉพาะบุคคล การลดภาระงานครู การสร้างความเท่าเทียม และการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ขณะที่ภาวะผู้นำดิจิทัลถูกนิยามโดยนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศว่าเป็นการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเข้าใจเทคโนโลยีเชิงลึก ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี การสร้างสภาพแวดล้อมนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารด้วยดิจิทัล จากนั้นได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่แสดงว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (3R8C) ของผู้เรียน ผ่านการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบและการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอน ในส่วนการวิเคราะห์เชิงนโยบาย พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสอดคล้องและเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญของนโยบายการศึกษาทั้ง 3 ระดับ โดยแผนปฏิบัติราชการ 2568 เน้นการขับเคลื่อนด้วย AI แผนการศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นเป้าหมาย 5 ด้าน (Access, Equity, Quality, Efficiency, Relevancy) และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการปฏิบัติจริงในโรงเรียน ทั้งหมดนี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 5 ประการ คือ การพัฒนาหลักสูตรอบรมอย่างเป็นระบบ การสร้างชุมชนแนวปฏิบัติ การปรับระบบวิทยฐานะ การสนับสนุนทรัพยากร และการกำกับดูแลจริยธรรม ซึ่งจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทยให้สามารถนำพาโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและ AI ได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติ และสร้างผู้เรียนที่มีทักษะพร้อมสำหรับอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ในบทความนี้ พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไทยในยุค AI ไม่ใช่เพียงการมีทักษะการใช้เทคโนโลยี แต่เป็น "ภาวะผู้นำเชิงพลวัต" (Dynamic Leadership) ที่ผสมผสานระหว่างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ความเข้าใจเทคโนโลยี AI เชิงลึก และความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ โดยมีกรอบแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า "AI-TRANSFORM Framework" ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) Adaptive Vision วิสัยทัศน์ที่ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท AI (2) Innovation Culture วัฒนธรรมนวัตกรรมที่เปิดรับ AI (3) Technology Integration การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างลงตัว (4) Responsible AI Use การใช้ AI อย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ (5) Analytics-Driven Decision การตัดสินใจบนฐานข้อมูล (6) Network Collaboration การสร้างเครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล (7) Skill Development การพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และ (8) Future-Ready Outcomes การมุ่งผลลัพธ์เพื่ออนาคต ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบนี้ทำงานเชื่อมโยงกันเป็น "ระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล" (Digital Learning Ecosystem) ที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นทั้งสถาปนิก ผู้อำนวยความสะดวก และผู้เร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพลิกโฉมโรงเรียนไทยให้เป็น "โรงเรียนอัจฉริยะแห่งอนาคต" (Future Smart School) ที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะ 3R8C อย่างเต็มศักยภาพผ่านการใช้ AI เป็นเครื่องมือเสริมการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล ครูได้รับการสนับสนุนด้วยเครื่องมือ AI ที่ช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน และระบบบริหารจัดการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ ทั้งหมดนี้ดำเนินการภายใต้กรอบจริยธรรมและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). *แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ทินกร ชอัมพงษ์, กัลญาภรณ์ เจริญพร, กัณฑิมา เผือกใต้, & เกศราภรณ์ หวังดี. (2568). กลยุทธ์การบริหาร: การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค AI. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 30*(1), 334–346.

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สารมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 13(2), 285-294.

พรวิภา เชยกลิ่น. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(1)*, 100–115.

พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ และ ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารครุศาสตร์สาร, 16*(2), 219–231.

วัชระ จตุพร. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 7*(1), 48–62.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

Baker, R. S., & Inventado, P. S. (2014). Educational data mining and learning analytics. In J. A. Larusson & B. White (Eds.), *Learning analytics* (pp. 61-75). Springer.

Chen, L., Chen, P., & Lin, Z. (2020). Artificial intelligence in education: A review. *IEEE Access, 8*,75264-75278.

Holmes, W., Porayska-Pomsta, K., Holstein, K., Sutherland, E., Baker, T., Shum, S. B., ... & Koedinger, K. R. (2022). Ethics of AI in education: Towards a community-wide framework. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*, 32(3), 504-526.

ISTE. (2018). *ISTE standards for education leaders*. International Society for Technology in Education.

Luckin, R., Cukurova, M., Kent, C., & du Boulay, B. (2022). Empowering educators to be AI-ready. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 3, 100076.

Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.

Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Corwin Press.

UNESCO. (2021). *AI and education: Guidance for policy-makers.* United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

UNESCO. (2025). *Can AI close the learning gap in Thailand's schools?* Retrieved from https://www.unesco.org/en/articles/can-ai-close-learning-gap-thailands-schools

Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education–where are the educators? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 1-27.

*การบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์

ณัฐกานต์ พึ่งกุศล

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
*Corresponding author e-mail: nattakarn.phu@pcru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาการบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมโลก การศึกษาพบว่าการบริหารหลักสูตรควรมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และดิจิทัลเข้ากับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปลูกฝังทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความรู้ (Facilitator) และมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ อย่างรอบด้าน ทั้งนี้ แนวทางการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยี ข้อมูลมหัตและปัญญาประดิษฐ์ ในการประเมินผล และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง บทความยังเสนอการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบช่วยวางแผนตารางเรียน ระบบแนะนำการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และการวิเคราะห์วิดีโอการสอน พร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร; หลักสูตรการผลิตครู; ปัญญาประดิษฐ์

* Received: 2025-04-29, Revised: 2025-06-15, Accepted: 2025-06-26

Administration of Teacher Education Programs in the Era of Artificial Intelligence

Natthakan Phuengkuson

Doctor of Philosophy students in Educational Administration Program, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: nattakarn.phu@pcru.ac.th

ABSTRACT

This article explores the management of Teacher Education Programs in the era of Artificial Intelligence (AI), characterized by rapid technological and societal changes. The study reveals that curriculum management should focus on integrating AI and digital technologies into learning processes, developing 21st-century skills, promoting lifelong learning, and cultivating future skills among students. Additionally, the role of teachers must shift from knowledge transmitters to facilitators, with strong competencies in digital technology and AI. Effective curriculum management strategies include designing flexible curricula, implementing learner-centered instruction, utilizing Big Data and AI technologies for assessment, and fostering continuous professional development for educators. The article also highlights the application of AI in curriculum management, such as automated course planning, personalized learning recommendation systems, and AI-based instructional video analysis. Furthermore, it proposes policy recommendations to enhance curriculum development and strengthen technological infrastructures to sustainably adapt to future changes.

Keywords: Curriculum Management, Teacher Education Programs, Artificial Intelligence

บทนำ

ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างแพร่หลาย ในด้านการศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านการศึกษาต้องพัฒนาครูผู้สอนรุ่นใหม่ที่ต้องนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ในชั้นเรียน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันเทคโนโลยีโดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2562) ที่กล่าวว่าความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างค่านิยมใหม่อยู่ร่วมกับความตึงเครียดและความขัดแย้ง และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยแนวทางบริหารจัดการในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในระบบการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพคือการสร้างความเข้าใจเชิงลึกให้กับครูว่าปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยเสริมศักยภาพในการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้นได้อย่างไร และทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ที่เป็นผู้เรียนยุคใหม่ (Active Learner) และยังสอดคล้องกับ ยืน ภู่วรวรรณ (2561) กล่าวว่ารูปแบบการเรียนรู้ต้องเป็นลักษณะที่ต้องพยายามเชื่อมระหว่างโลกที่เป็นกายภาพ (Physical) และ ไซเบอร์สเปซ (Cyberspace) ไว้ด้วยกัน และทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

การศึกษาของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564) เรื่อง ประเทศไทยในอนาคต Future Thailand มิติที่ 3 การศึกษาไทย ได้อธิบายภาพอนาคตการศึกษาในบริบทสากลไว้หลายรูปแบบ หนึ่งในนั้นมีรูปแบบการศึกษา Robo Evolution ซึ่งเป็นรูปแบบของการศึกษาในอนาคตที่เทคโนโลยีใหม่ อย่างปัญญาประดิษฐ์ ความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality : AR) ระบบเสมือนจริง (Virtual Reality : VR) เข้ามามีบทบาทอย่างมากในระบบการศึกษา จะสลับจากการช่วยสนับสนุนกลายเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักของกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสอน เป็นต้น อีกทั้ง UNESCO (2025) ยังได้อธิบายว่าในด้านการศึกษา ปัญญาประดิษฐ์ ได้เปลี่ยนความสัมพันธ์แบบดั้งเดิมระหว่างครูกับนักเรียนไปสู่ความสัมพันธ์แบบพลวัต ระหว่างครู-ปัญญาประดิษฐ์-นักเรียน อีกทั้ง วิริยะ ฤๅชัยพาณิชย์ (2568) กล่าวว่าการผลิตครูยุคการศึกษา 5.0 ของสถาบันผลิตครู คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ อาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวน ปรับเปลี่ยน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครูที่มีความ พร้อมสำหรับการเป็นครูในอนาคตนอกจากทักษะพื้นฐานได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการ คิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ครูในยุคนี้ต้องมีสมรรถนะปัญญาประดิษฐ์ เป็นอย่างดี ดังนั้น การบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ จึงต้องเป็นการบริหารที่เน้นการบูรณาการอย่างรอบด้าน มีการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ของครู มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการวางแผน จัดการเรียนรู้ และการประเมินผลให้ทันสมัยและยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีและความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

1. ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรในยุคปัญญาประดิษฐ์

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคม การบริหารหลักสูตร ในระดับอุดมศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว การบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพในยุคปัญญาประดิษฐ์ ควรเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้า กับการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จาก การศึกษาของ ธัญศญา ธรรศโสภณ (2568) พบว่า การจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้านปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษาควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารจัดการ ทรัพยากรและงบประมาณ การออกแบบหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ และการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.1 หลักสูตรต้องตอบสนองความต้องการของโลกยุคใหม่

การพัฒนาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการ ของโลกยุคใหม่ ซึ่งรวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาว่าการพัฒนา หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการของสากลและการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงแนวทางการพัฒนา

หลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในโลกอนาคต (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

1.2 ครูต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

ครูจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ครูควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู นั้นเน้นการพัฒนาทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล (ภัทราพร เยาวรัตน์, 2565 ; วราพินทร์ ชาววิวัฒน์, 2565) ทั้งนี้ UNESCO ได้มีการพัฒนา "กรอบสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์สำหรับครู" (AI Competency Framework for Teachers) ซึ่งกำหนดความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่ครูควรมีในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยเน้นการคุ้มครองสิทธิของครู การเสริมสร้างความสามารถในการกำหนดตนเองของมนุษย์ และการส่งเสริมความยั่งยืน ประกอบด้วยสมรรถนะ 15 สมรรถนะหลักใน 5 มิติ ได้แก่ ทัศนคติที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จริยธรรมของปัญญาประดิษฐ์ พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ การสอนด้วยปัญญาประดิษฐ์ และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ โดยมีระดับความก้าวหน้า 3 ระดับ คือ การรับรู้ การลงลึก และการสร้างสรรค์ (UNESCO, 2025)

1.3 ผู้เรียนต้องได้รับการปลูกฝังทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

การปลูกฝังทักษะแห่งอนาคต ให้กับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทักษะเหล่านี้รวมถึงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการปรับตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับคนไทยทุกช่วงวัย นอกจากนี้ การศึกษาของ ธัญนันท์ สินชัย และ เลอสรร ศิริปาลกะ (2565) ได้พัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตสำหรับบุคลากรในหน่วยงานโดยเน้นทักษะด้าน Soft Skills เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการปรับตัว การส่งเสริมทักษะเหล่านี้ในกระบวนการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารหลักสูตรในยุคปัญญาประดิษฐ์ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน หลักสูตรต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคมโลกยุคใหม่ ครูควรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ อย่างรอบด้าน และผู้เรียนต้องได้รับการปลูกฝังทักษะแห่งอนาคต เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมในโลกอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวโน้มและความท้าทาย

การบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ เผชิญกับแนวโน้มและความท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เข้ากับการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะของ

ครูและผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต และการปรับปรุงกระบวนการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม จากการศึกษาของ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ (2568) และ ธิดารัตน์ อุรารื่น และ อังคณา ตุงคะสมิต (2568) พบว่าการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารการศึกษาสามารถปรับปรุงการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการใช้ GenerativeAI ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนยังคงมีความท้าทายด้านการปรับตัวของครูและผู้เรียน รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2.1 ความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ ทำให้ความรู้ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อย่างรวดเร็วส่งผลให้ความรู้ในหลายสาขาวิชากลายเป็นล้าสมัยในระยะเวลาอันสั้น โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรและเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ การศึกษาของ นฤดล จันทรเพ็ชร์ (2567) ชี้ให้เห็นว่าปัญญาประดิษฐ์ มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน เช่นเดียวกันกับ นิกร โภคอุดม (2567) ที่ระบุว่า GenerativeAI สามารถสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนยังคงมีความท้าทายด้านการปรับตัวของครูและผู้เรียน รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2.2 บทบาทของครูเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความรู้ (Facilitator)

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ บทบาทของครูได้เปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความรู้ (Facilitator) โดยเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียน การศึกษาโดยสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ (2568) ชี้ให้เห็นว่าปัญญาประดิษฐ์ สามารถปรับประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคลของนักเรียน ขณะที่ สว่างนภา ต่วนภูษา (2567) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้

2.3 การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การออกแบบหลักสูตรการผลิตครูจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นช่วยให้ผู้เรียนสามารถเลือกเวลาและวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ขณะที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในการปรับเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

3. แนวทางการบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์

การบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ ควรดำเนินการโดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียนให้สอดคล้องกับพลวัตของสังคมโลก และการปรับกระบวนการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นและยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567; พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์, 2566 ; ศรัณย์ ขนอม และคณะ, 2568)

3.1 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design)

การออกแบบหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ จำเป็นต้องปรับแนวทางให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยควรบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ การเขียนโปรแกรม (Coding) และการรู้เท่าทันข้อมูล (Data Literacy) เข้าไว้ในโครงสร้างหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรประยุกต์แนวทางการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและบริบททางสังคม

***3.2* การจัดการเรียนการสอน (Instructional Management)**

ในหลักสูตรการผลิตครูยุคปัญญาประดิษฐ์ ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรประยุกต์แนวทางการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะช่วยเตรียมความพร้อมให้กับครูในอนาคตในการเผชิญกับความท้าทายของสังคมดิจิทัล

3.3 การประเมินผล (Assessment & Feedback)

หลักสูตรการผลิตครูยุคปัญญาประดิษฐ์ ควรปรับเปลี่ยนจากการวัดผลแบบดั้งเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน การนำระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้สามารถช่วยให้ผู้สอนได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคลได้ นอกจากนี้ การใช้รูปแบบการประเมินใหม่ เช่น E-Portfolio และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI-Powered Analytics) ช่วยให้สามารถติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลที่เน้นสมรรถนะและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะช่วยเตรียมความพร้อมให้กับครูในอนาคตในการเผชิญกับความท้าทายของสังคมดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างทักษะการปรับตัวในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.4 การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร (Professional Development)

หลักสูตรการผลิตครูยุคปัญญาประดิษฐ์ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การจัดอบรมและพัฒนาทางวิชาชีพควรครอบคลุมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning Systems) และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้คณาจารย์มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนผ่านระบบ Big Data เพื่อปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน การพัฒนาทางวิชาชีพที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะช่วยให้คณาจารย์สามารถเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับความท้าทายของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารหลักสูตรการผลิตครู

การบริหารจัดการหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรการผลิตครู จำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เข้ามาช่วยในการบริหารหลักสูตรนั้น นอกจากจะสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนแล้ว ยังช่วยลดภาระงานด้านเอกสารและการประสานงานที่ซับซ้อนของบุคลากรได้

4.1 ระบบช่วยวางแผนรายวิชาและตารางเรียนอัตโนมัติ

การวางแผนการเปิดรายวิชาและการจัดตารางเรียนเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคลากรและเวลาอย่างมากในแต่ละภาคการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อมีข้อจำกัดด้านอาคารเรียน อุปกรณ์ และกำลังคน การนำปัญญาประดิษฐ์ มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก เช่น ความต้องการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา ความพร้อมของอาจารย์ผู้สอน และการใช้ทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงาน ทำให้สามารถสร้างตารางเรียนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และลดปัญหาความซ้ำซ้อนหรือข้อผิดพลาดได้อย่างมาก เช่น การนำระบบการจัดตารางเรียนด้วยเทคนิคการลากวาง (Drag and Drop) มาพัฒนาการจัดตารางเรียน (จีรนันท์ ตะสันเทียะ และคณะ, 2563) นอกจากนี้ อุดมศักดิ์ กลุ่มจอหอ และคณะ (2567) ได้พัฒนาระบบจัดตารางเรียนตารางสอนโดยอาศัยการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมปัญญาประดิษฐ์ ช่วยเพิ่มความแม่นยำและลดความผิดพลาดในการกำหนดตารางเรียน นอกจากนี้ในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2567) ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบอัตโนมัติ เพื่อให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน

4.2 ระบบแนะนำรายวิชาแบบ*การเรียนรู้เฉพาะบุคคล* (Personalized Learning)

AI ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบ Personalized Learning หรือการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ซึ่งถือเป็นการปฏิวัติแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรม

การเรียนรู้ ผลการเรียน ความสนใจ และเป้าหมายอาชีพของนักศึกษาแต่ละคน ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถแนะนำรายวิชา เนื้อหาวิชา หรือแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการเฉพาะตัวได้อย่างแม่นยำการประยุกต์ใช้ Personalized Learning ช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในรูปแบบที่ตนเองถนัด เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนและเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต และ จากการศึกษาของ มาณวิกา กิตติพร. (2562) พัฒนาระบบแนะนำทางการศึกษา และเทคนิคการเรียนรู้ของ เครื่องจักร (Machine Learning) แนะนำข้อมูลได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้เฉพาะบุคคลอย่างถูกต้องแม่นยำและตอบสนองแบบทันเวลา ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลมหัต (Big Data) ที่สะสมจากระบบการเรียนออนไลน์ (Learning Management System : LMS) ยังช่วยให้การแนะนำวิชาเป็นไปอย่างแม่นยำ และสามารถปรับแผนการเรียนรู้ได้แบบเรียลไทม์ตามพัฒนาการของผู้เรียน

4.3 ระบบตรวจสอบคุณภาพการสอนผ่านการวิเคราะห์วิดีโอการสอนด้วยปัญญาประดิษฐ์

ในด้านการประเมินคุณภาพการสอน การนำปัญญาประดิษฐ์ มาช่วยวิเคราะห์วิดีโอการสอนเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นปัญญาประดิษฐ์ สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การใช้ภาษากาย (Body Language) ระดับการมีส่วนร่วมของนักเรียน การจัดลำดับกิจกรรมในห้องเรียน และการสื่อสารของผู้สอน เพื่อประเมินคุณภาพการสอนอย่างเป็นระบบช่วยให้สถาบันการศึกษามีข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาทักษะของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ลดความลำเอียงจากการประเมินด้วยมนุษย์เพียงอย่างเดียว และช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรครูมีความสอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ปัญญาประดิษฐ์ ยังช่วยวิเคราะห์คลิปวิดีโอการสอน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่อาจารย์ในการปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย

5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.1 พัฒนาหลักสูตรให้สอดรับกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ควรปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในระดับอุดมศึกษา โดยบูรณาการองค์ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ วิทยาการข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

5.2. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง

ควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการเรียนการสอน ผ่านการจัดอบรมและหลักสูตรเฉพาะทางเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน

5.3 ส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายการศึกษาควรสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารจัดการข้อมูล การวางแผนหลักสูตร การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน และการประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและลดภาระงาน

5.4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการใช้ปัญญาประดิษฐ์

ภาครัฐและสถานศึกษาควรลงทุนในการพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบคลาวด์ และแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อรองรับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถาบัน

5.5 สร้างระบบประเมินและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องด้วยปัญญาประดิษฐ์

ควรกำหนดนโยบายการประเมินผลและพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการใช้ปัญญาประดิษฐ์ วิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียนและคุณภาพการสอน เพื่อให้การบริหารหลักสูตรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้จริง

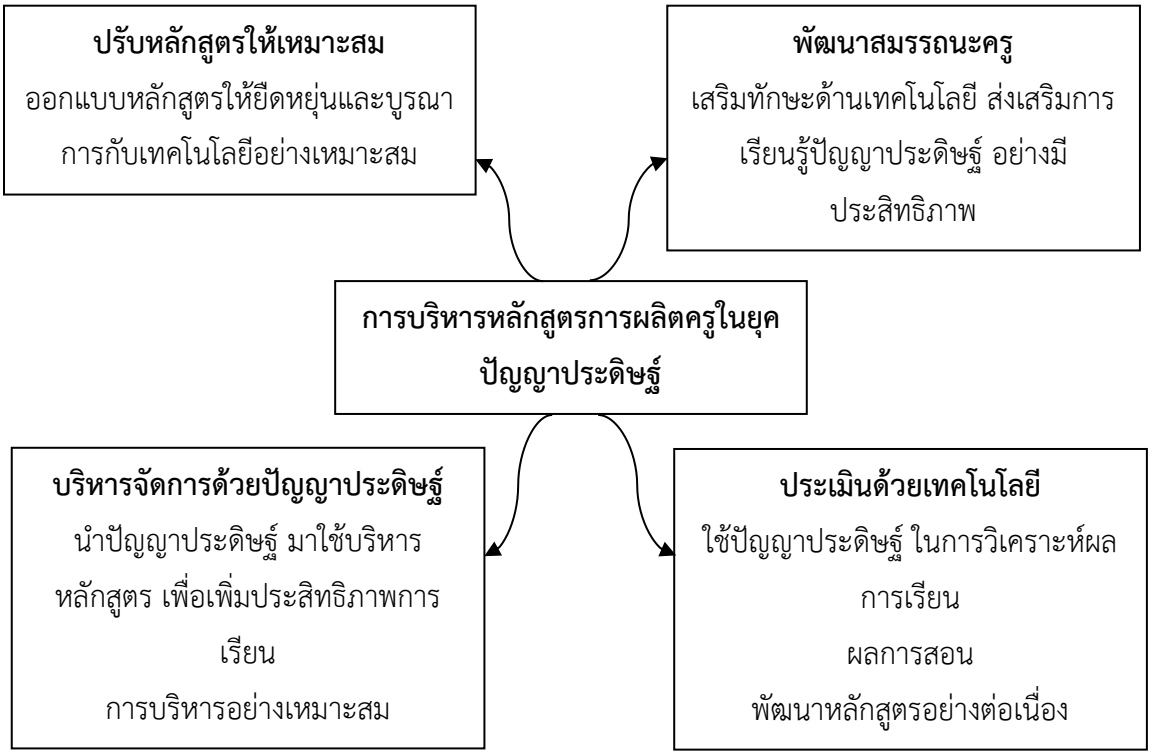
บทสรุป

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ การบริหารหลักสูตรการผลิตครูต้องปรับตัวอย่างรอบด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมโลกสมัยใหม่ หลักสูตรควรมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและปลูกฝังทักษะแห่งอนาคตให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ แนวทางการบริหารหลักสูตรควรประกอบด้วยการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การประเมินผลด้วยเทคโนโลยี เช่น Big Data และปัญญาประดิษฐ์ Analytics และการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารหลักสูตร เช่น ระบบช่วยวางแผนตารางเรียน ระบบแนะนำการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และการวิเคราะห์วิดีโอการสอนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ยังมีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การเสริมสร้างสมรรถนะครู การส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และการสร้างระบบประเมินผลที่ยืดหยุ่นและทันสมัย เพื่อขับเคลื่อนการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารหลักสูตรการผลิตครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรอบด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีโลกสมัยใหม่ หลักสูตรควรบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการปลูกฝังทักษะแห่งอนาคตให้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการประเมินผลด้วย Big Data และปัญญาประดิษฐ์ Analytics นอกจากนี้ปัญญาประดิษฐ์ ยังสามารถประยุกต์ใช้ในการวางแผนตารางเรียน แนะนำรายวิชาเฉพาะบุคคล และตรวจสอบคุณภาพการสอนผ่านการวิเคราะห์วิดีโอได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบาย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่

การส่งเสริมสมรรถนะครูด้านปัญญาประดิษฐ์ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารจัดการ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และการสร้างระบบประเมินและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

จีรนันท์ ตะสันเทียะ, บุญเหลือ นาบำรุง, อัญวีณ์ ไชยวชิระกัมพล, ชนาธิป กุนอก, และชัยณรงค์ แสนมี. (2563). ระบบจัดตารางเรียนตารางสอนด้วยเทคนิคการลากวาง. *วารสารเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี*, *1*(2), 70–85.

ธัญนันท์ สินชัย, และเลอสรร ศิริปาลกะ. (2565). การจัดทำทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากร. https://person.dld.go.th/webnew/images/assets/pdf/km/2566/2151_25660103.pdf

ธัญศญา ธรรศโสภณ. (2568). การจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้านปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, *8*(4), 26–36.

ธิดารัตน์ อุรารื่น, และอังคณา ตุงคะสมิต. (2568). การพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับ GenerativeAI รายวิชาประวัติศาสตร์สากลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, *4*(2), 86–95.

นฤดล จันทรเพ็ชร์. (2567). ปัญญาประดิษฐ์ (AI): การประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. *ครุสภาวิทยาจารย์*, *6*(1), 1–13.

นิกร โภคอุดม. (2567). ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างเพื่อการเรียนรู้ในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, *5*(1), 1–10.

พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์. (2566). *รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภัทราพร เยาวรัตน์. (2565). *การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา*.
https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5677/3/PatarapornYaowarat.pdf

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2568–2572).*
https://plan.msu.ac.th/public/uploadsDoc/53512c5c-852e-421d-b813-38a40ce11939.pdf

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (2567). *หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบอัตโนมัติ (4 ปี).*
https://academic.pcru.ac.th/courseview/fac_agr/2567/electronics_and_automation_systems_engineering_agr2567.pdf

มาณวิกา กิตติพร. (2562). ระบบแนะนำทางการศึกษา และเทคนิคการเรียนรู้ของเครื่องจักร. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, *37*(4). https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jiskku/article/view/184646/162747

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). *ประเทศไทยในอนาคต Future Thailand มิติที่ 3 การศึกษาไทย*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2561). *คนรุ่นใหม่กับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล.* https://www.okmd.or.th/okmd-opportunity/FutureLearningPlatform/1127/

วราพินทร์ ชาววิวัฒน์. (2565). *แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.*
https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5373/3/WarapinChawwiwat.pdf

วิจารณ์ พานิช. (2562). *Transformative การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.* https://thaipublica.org/2019/12/transformative-learning-arsomsilp/

วิริยะ ฤๅชัยพาณิชย์. (2568). พัฒนาการศึกษา คืนครูสู่ห้องเรียน. https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1173764067438268&id=100044140584238&set=a.227162258765125

ศรัณย์ ขนอม, นันทพร รอดผล, ชลธิดา ดวงงามยิ่ง, และศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย. (2567). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีของครูผู้สอน ภายใต้หัวข้อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้. *คุรุสภาวิทยาจารย์*, *6*(1), 67–81.

สว่างนภา ต่วนภูษา. (2567). การบริหารการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, *4*(2), 50–63.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต*. https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1895-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *รายงานการศึกษากระบวนการและผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ*. https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2090-file.pdf

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, สุริมาศ นาครอด, และจันทราภรณ์ สีสวย. (2568). การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารการศึกษาสำหรับการปรับปรุงการเรียนรู้เฉพาะบุคคล สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *9*(1), 700–713. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/282179

อุดมศักดิ์ กลุ่มจอหอ, ปรัชญาพร สมบัติ, และพลวัชร์ จันทรมงคล. (2567). การพัฒนาระบบจัดตารางเรียน-ตารางสอน กรณีศึกษา: โรงเรียนทัพราชวิทยา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 11 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 9 วันที่ 26 พฤษภาคม 2567*. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

UNESCO. (2025, April 14).ปัญญาประดิษฐ์ *competency framework for teachers*. https://www.unesco.org/en/articles/ai-competency-framework-teachers

*การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

ดารุณี บุญวิเศษ[1*] กฤษดา ผ่องพิทยา[2*]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[*]Corresponding author e-mail: daruneeboon.dd@gmail.com

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาทักษะการบริหาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อผลักดันการพัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคดิจิทัล การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายในและภายนอก รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการพัฒนางานวิชาการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเกิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่การทำงานและการศึกษาในโลกที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ.

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การขับเคลื่อนการศึกษายุคดิจิทัล

* Received: 2025-04-29, Revised: 2025-06-15, Accepted: 2025-06-26

Driving Educational Change in the Digital Age

Darunee Boonwised[1*] Kisda Pongpittaya [2*]

Doctor of Philosophy in Education Administration, Phetchabun Rajabhat University
Assistant Professor of Graduate School, Phetchabun Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: daruneeboon.dd@gmail.com

ABSTRACT

In the digital era, technological advancements and innovations have become essential drivers of educational transformation. School administrators must develop the capacity to adapt to rapid changes by enhancing managerial skills, integrating digital technologies into teaching and learning processes, and improving administrative efficiency. Digital leadership, particularly the ability to establish a clear digital vision and promote the use of technology in education, is critical to fostering the growth of both students and educators. Furthermore, building collaborative networks with internal and external stakeholders and promoting a digital learning culture contribute to sustainable educational quality. Emphasis on academic development and the modernization of instructional practices ensures that schools remain responsive to change, ultimately preparing learners to thrive in a technology-driven world.

Keywords: School Management in Digital Era; Transformational Leadership; Driving Education in the Digital Era

บทนำ

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของผู้คนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันสถานการณ์เทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดได้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้กลายเป็นมนุษย์ดิจิทัล (Digital Humanities) โดยเน้นการทำกิจกรรมสำคัญอยู่ 4 กิจกรรม ดังนี้ การสืบค้นด้วยดิจิทัล (Digital Inquiry) การเรียนรู้ด้วยดิจิทัล (Digital Learning) การเรียนรู้ใหม่ (New Media Study) และการใช้สื่อใหม่ (New Media Practice) ซึ่งเกิดการรวมตัวเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมดิจิทัลอันเป็นยุคที่อินเตอร์เน็ตอยู่ในทุกสิ่งทุกอย่าง (Internet of Things) (ภาณิศา นาคปาน และคณะ, 2568) และตามที่ระบบการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข จึงนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษา โดยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษามากขึ้น ก่อให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต้องปรับตัวโดยการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล โดยพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเรียนรู้ออนไลน์ และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล วิจัยพฤติกรรมการเรียนรู้ ช่วยในการ

จัดเก็บข้อมูล การบริหารจัดการทรัพยากร การประมวลผลข้อมูลนักเรียน ติดตามผลการเรียน และบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใสและปลอดภัยยิ่งขึ้น รวมทั้งการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และให้บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อให้เกิดการจัดการทางการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรเตรียมความพร้อมและตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบแนวคิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิสัยทัศน์ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ (วาสนา ดิษฐ์ประดับ และคณะ, 2567) รวมทั้งต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การบริหารงานแบบสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ เครือข่ายด้านการศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ทางสังคม เครือข่ายชุมชน เครือข่ายผู้ปกครอง และเครือข่ายด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งผู้นำทางการศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่สามารถผสานเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อน รวมทั้งผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน (สงบ อินทรมณี, 2562) ตลอดจนการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรครูให้มีความแม่นยำในวิชาที่สอนและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ

บทความฉบับนี้ เป็นการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลและสังเคราะห์องค์ประกอบของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ตลอดจนเพื่อแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำไปปรับใช้ได้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาและจำเป็นต้องอาศัยความพร้อมทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานบุคลากรและทัศนคติ รวมถึงการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา ตลอดจน

เกิดความสมดุลในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างบรรลุผลสำเร็จและให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา ด้านการดำเนินธุรกิจ และด้านการดำเนินชีวิตประจำ (พีระ ดีเลิศ และคณะ, 2567)

การเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายมาเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องเชื่อมโยงความรู้จากโลกภายนอกเข้าสู่ห้องเรียนผ่านเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ในขณะที่พฤติกรรมของผู้คนในยุคดิจิทัล พบว่ามีแนวโน้มชอบการทำงานแบบอิสระ มีเป้าหมายสู่ความสำเร็จที่รวดเร็ว ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และตอบโจทย์ความต้องการของทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง รวมถึงบุคลากรที่มีศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาและดูแลขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความผูกพันและพร้อมอยู่ร่วมกับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (วาสนา ดิษฐ์ประดับ และคณะ, 2567) ดังตัวอย่างการดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมวัดนายโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งมีการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพ Plan-Do-Check-Act (PDCA) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนในการเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี กำกับติดตามการปฏิบัติงาน มีการอบรมและให้ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลนั้นเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในทุกภาค นอกจากนี้ยังมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นโรงเรียนแรก ๆ ของประเทศที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและความรู้รอบด้าน จึงได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นของกรมสามัญศึกษา และได้รับให้เป็นโรงเรียนตัวอย่างที่ใช้เทคโนโลยีกับระบบการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ (มัณฑนา เพ็งสาย และธีรภัทร กุโลภาส, 2564)

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงโลกภายนอกกับห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ขณะเดียวกันการบริหารงานบุคคลต้องตอบสนองต่อพฤติกรรมของคนยุคดิจิทัลที่มุ่งความสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการวางแผนที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ปกครอง ชุมชน

และเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นำองค์กรทางการศึกษาสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล โดยอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ (อำนวย มีราคา และคณะ, 2568) นอกจากนี้ การมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยการมีภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถจูงใจและโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับตน ซึ่งผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจ เพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับตนเองได้และการนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ การปรับตัวให้สามารถเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลถือเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมี รวมทั้งการมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่จะต้องมีทั้งความรู้ความเข้าใจ มีทักษะด้านดิจิทัลในการใช้เครื่องมือแพลตฟอร์มด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเป็นลักษณะของผู้บริหารที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาได้ (พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, 2568)

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา มี 5 ด้านสำคัญ ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่มีความชัดเจน ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่สาธารณชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ โดยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในสถานศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน สร้างบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อผู้เรียน เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน (4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและตรวจสอบให้ระบบดิจิทัลสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดกรอบการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือสังคมเรียนรู้ออนไลน์ สนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเอง สร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เตรียมความพร้อมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล เป็นคนฉลาดรู้ทางด้านดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันภัยหรือผลกระทบที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศ (วราภรณ์ ไชยรัตน์, 2567)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งต้องผสมผสานทักษะด้านต่างๆ ในการบริหารจัดการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่อนาคต ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน บริหารบุคลากร และสถาบันการศึกษาให้สามารถปรับต่อกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้เกิดความพร้อมในการรับมือในทุกการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบในการขับเคลื่อนการศึกษายุคดิจิทัล

การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม

เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการจัดระเบียบโครงสร้างของบุคคลในเครือข่ายอย่างเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (เพชร สุภัค กิจสกุล, 2565)

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ

แนวปฏิบัติที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษาด้วยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สถาบันการศึกษาอื่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทรัพยากรและประสบการณ์ (พระชลธาร สิริปญโญ หงษ์โสดา, 2568) เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเข้าสู่การทำงานและการศึกษาต่อ (นางพรวิภา เชยกลิ่น, 2566)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายการศึกษา ประกอบด้วย 5 เครือข่าย ดังนี้ (1) เครือข่ายการศึกษา เป็นแหล่งสร้างเสริมความรู้ ความคิด วิทยาการ ประสบการณ์ แหล่งการศึกษาตามอัธยาศัย แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแหล่งปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน (2) เครือข่ายสังคม เครือข่ายที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลเป็นแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคมแห่งเทคโนโลยี (3) เครือข่ายชุมชน เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่ไม่เพียงแต่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของตัวเองเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการกระจายนวัตกรรมภายในสถานศึกษา เรียนรู้ที่จะเชื่อมต่อกับชุมชนมืออาชีพอีกด้วย (4) เครือข่ายผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนในทุกด้านทั้งด้านความรู้ ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านงบประมาณ และการระดมความคิด (5) เครือข่ายข้อมูลทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นการนำเอาเนื้อหา สาระ และข้อมูลจากหลายส่วนทั้งจากในชุมชนและในระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต จากสังคมออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในระบบการบริหารการศึกษา (เพชรสุภัค กิจสกุล, 2565)

ดังนั้น ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งสถานศึกษาเพียงลำพังอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม การมีเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร เทคโนโลยี และประสบการณ์ที่หลากหลาย อันจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคสมัย เพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ความพึงพอใจของผู้เรียน และความเข้มแข็งของระบบการศึกษาทั้งระบบในระยะยาว

การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่ใช้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านวิสัยทัศน์นี้ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดการผสานวิสัยทัศน์สำหรับการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้เข้ากับการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิผล การพัฒนาวิสัยทัศน์

ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (จุฑามาส ธีรภาพสถาพร, 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจน โดยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีในทุกมิติ ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่าย และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ และเอื้อต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และทันสมัย ทั้งสำหรับครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา (ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์, 2567) การบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควรครอบคลุมใน 4 ด้านหลัก ดังนี้ ด้านวิชาการ ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ด้านงบประมาณ ควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ในส่วนของบัญชี การเงิน และพัสดุ เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลได้อย่างโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ด้านงานบุคคล ควรจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อรองรับกระบวนการสรรหา แต่งตั้งและบริหารบุคลากรอย่างมีระบบ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้านงานทั่วไป ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานธุรการและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถเข้าถึงได้สะดวก น่าสนใจ และหลากหลาย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในหลากหลายมิติ เพื่อผลักดันสถานศึกษาให้สามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (พระชลธาร สิริปญโญ หงษ์โสดา, 2568)

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรให้เอื้อต่อการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งต้องคลอบคลุมภารกิจงานของสถานศึกษาในทุกด้าน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมในอนาคต

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษา

ในยุคดิจิทัลเทคโนโลยีการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวหน้าทั้งจากภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้หลากหลายรูปแบบผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และออฟไลน์ ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ รวมถึงสื่อออนไลน์เพื่อการศึกษา เช่น Facebook, YouTube, Instagram, Podcast, Canva, Padlet, IXL, Moodle และ Kahoot ซึ่งช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Augmented

Reality (AR) และ Virtual Reality (VR) มาใช้ในรูปแบบ Interactive 3D Learning เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (อารยา ปู่เกตุแก้ว, 2568)

การปรับใช้เทคโนโลยีในภาคการศึกษาต้องเริ่มจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ และมีความพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

ผู้บริหารยุคใหม่ควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การวัดผล การประเมินผล ตลอดจนส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ ใช้แพลตฟอร์ม เช่น Line, Zoom, Google Meet เพื่อสร้างการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาครู ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้าถึงการอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบเครือข่าย ให้ครูสามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

การสร้างการยอมรับเทคโนโลยีในหมู่ผู้เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและแรงจูงใจในหมู่บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยี และพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการนำ ICT มาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน ในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมีโครงสร้างพื้นฐานรองรับ เช่น ระบบเครือข่าย AI และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น ChatGPT, Openart.ai, Suno.com เพื่อใช้ในการพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ให้น่าสนใจและทันสมัย สำหรับการจัดการเรียนรู้ ครูควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการค้นคว้า ติดต่อสื่อสาร และสร้างผลงาน ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงโต้ตอบ เช่น การจัดทำโครงงานทั้งรายบุคคลและกลุ่ม

การติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารและครูจะช่วยให้แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งควรมีการยกย่องและให้กำลังใจแก่ครูและผู้เรียนที่มีความโดดเด่นในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและแบบอย่างที่ดีในชุมชนการเรียนรู้ (นางพรวิภา เชยกลิ่น, 2566)

สรุปได้ว่าการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาจะต้องเริ่มจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจให้กับการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านทัศนคติ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้แบบโต้ตอบและหลากหลายรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการยกย่องผู้ที่มีความโดดเด่นในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในชุมชนการเรียนรู้

การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนภายในสถานศึกษาโดยตรง ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน โน้มน้าว ให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กนิษฐิกา พรหมวาทย์, 2566)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยังเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน โดยเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะวิชาชีพของครู เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การเรียนการสอนให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อการเรียนการสอนภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การจัดทำคลังข้อมูล ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อสอบ การใช้นวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (ศิริมงคล อูปคำ, 2568)

สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และชี้นำการพัฒนางานด้านวิชาการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล รวมทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของสถานศึกษา

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนั้น จำเป็นต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลักของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบการศึกษาในทุกมิติ ซึ่งควรดำเนินการภายใต้

ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมืออย่างมีเป้าหมาย และความรับผิดชอบร่วมกันในภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้ครอบคลุมทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียน ควรเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง อีกทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในหมู่ครูและบุคลากร สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ของตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการในระดับโรงเรียน เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมกับการจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุปกรณ์และระบบเครือข่ายที่จำเป็น ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรโดยการอบรมและการสร้างเวทีให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลาง ทั้งในเชิงการเรียนการสอน และการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและทันสมัยมากยิ่งขึ้น (ทินกร เผ่ากันทะ และคณะ, 2565)

สรุปได้ว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลควรครอบคลุมทุกภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีในทุกมิติ ทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ พร้อมจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

บทสรุป

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดรับกับความต้องการของสังคมยุคใหม่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและทันต่อ

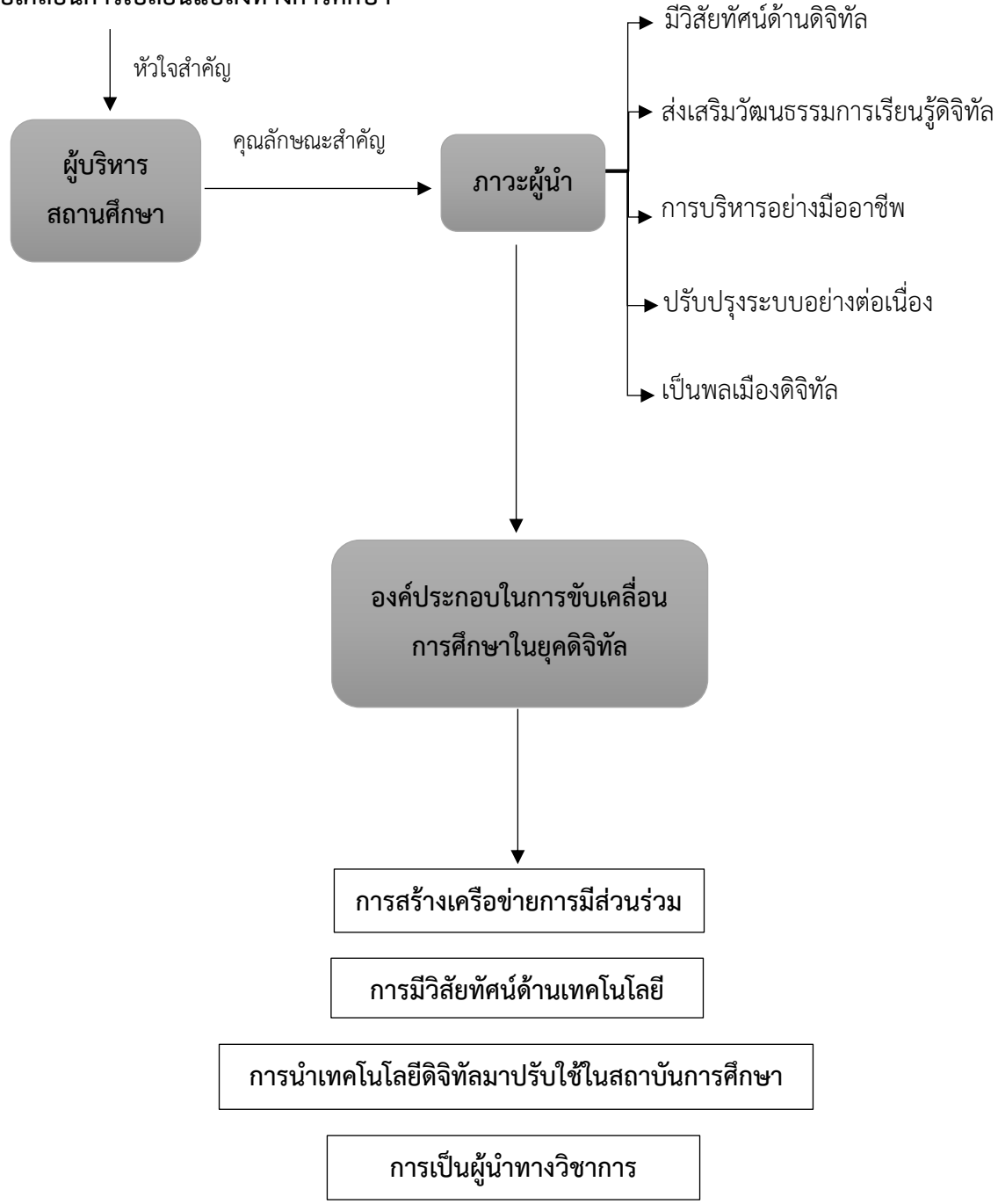
การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล รวมทั้งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และผสมผสานทักษะด้านต่างๆ ในการบริหารจัดการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่อนาคต

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนการศึกษายุคดิจิทัลมีองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาปรับใช้ได้ ดังนี้ (1) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร เทคโนโลยี และประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคสมัย เพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (2) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี การจัดสรรทรัพยากรให้เอื้อต่อการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งต้องคลอบคลุมภารกิจงานของสถานศึกษาในทุกด้าน (3) การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาซึ่งต้องเริ่มจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจให้กับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้แบบโต้ตอบและหลากหลายรูปแบบ พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และชี้นำการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล

ดังนั้น แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลควรครอบคลุมทุกภารกิจหลักของสถานศึกษา เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการให้ครบทุกด้าน ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีในทุกมิติ ทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ พร้อมจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและมีความพร้อมในการรับมือในทุกการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา



เอกสารอ้างอิง

กนิษฐิกา พรหมวาทย์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.* หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

จุฑามาส ธีรภาพสถาพร และ ในตะวัน กำหอม. (2568). คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารสถาบันพอดี, 2(3), 27-28.*

ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์. (2567). การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 2(3), 26-37.*

ทินกร เผ่ากันทะ และ กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 41-43.*

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร. (2568). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 8(2), 841-844.

พระชลธาร สิริปญฺโญ หงษ์โสดา อารดา อาจเดช สนุก สิงห์มาตร. (2568). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด, 4*(1), 30-42.

พีระ ดีเลิศ จันจิรา ดีเลิศ และ พิชญ์วรา จันทร์แย้ม. (2567). วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ, 5(3), 159.*

เพชรสุภัค กิจสกุล พิภพ วชังเงิน และทนง ทองภูเบศร์. (2565). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการและบริหารธุรกิจ, 11(2), 150-153.*

พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาณิศา นาคปาน ธณัฐชา รัตนพันธ์, สุภาพ เต็มรัตน์ และปราโมทย์ พรหมนิล. (2568). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารการศึกษาพุทธและการวิจัย, 11(1), 271-272.*

มัณฑนา เพ็งสาย และธีรภัทร กุโลภาส (2564). แนวทางการบริหารโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมวัดนายโรง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 16(2), 3-4.

วาสนา ดิษฐ์ประดับ กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 35(3), 3-4.

วราภรณ์ ไชยรัตน์ บุญส่ง ทองเอียง และ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ (เพ็ชรทองมา). (2568). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(3), 1561.

ศิริมงคล อูปคำ ไพรภ รัตนชูวงศ์ และ ประเวศ เวชชะ. (2568). นวัตกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 261-263.*

สงบ อินรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 357-358.*

อารยา ปู่เกตุแก้ว. (2568). ผู้บริหารการศึกษาเพื่อการศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 10(1), 216.*

อำนวย มีราคา และ ปราณี คนสวย. (2568). ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารปัญญาภาวนา*, 2(1), 102.

*การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ด้วยกระบวนการนิเทศ 8 ร่วม

ปิยะวรรณ์ เชิญทอง

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author e-mail: Piyawan.science@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอแนวคิดการนิเทศด้วยหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมผนวกกับการนิเทศแบบร่วมมือ เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องโดยผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการแนะนำ ชี้แนะ ชี้นำ ช่วยเหลือให้คำปรึกษา อย่างต่อเนื่อง แล้วดำเนินการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ระบบทีม การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการ บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ได้แก่ 1) ร่วมคิดวิเคราะห์เป้าหมาย 2) ร่วมใจสร้างพลังปฏิบัติการ 3) ร่วมออกแบบนิเทศ 4) ร่วมปฏิบัติการนิเทศ 5) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ 6) ร่วมประเมินผลการนิเทศ 7) ร่วมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ และ 8) ร่วมยกย่องเชิดชูเกียรติ อย่างยั่งยืน โดยครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายด้วยกระบวนการสืบเสาะและเหมาะสมกับวัย ของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการ เจตคติทางวิทยาศาสตร์และความรู้ทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศ; สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก; โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา

* Received: 2025-05-01, Revised: 2025-06-30, Accepted: 2025-07-13

Strengthening the Competency of Teachers in Active Learning Management under the Little Scientists House Project, Thailand, Primary Level, with 8-Step Supervision Process

Piyawan Chuentong

Doctor of Philosophy students in Educational Administration Program,
Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: Piyawan.science@gmail.com

ABSTRACT

This academic article aims to present the concept of supervision with the principle of participatory supervision combined with collaborative supervision, emphasizing the implementation with cooperation, the joint efforts and hearts of those involved, whereby the supervisor and the supervisee jointly find solutions to problems by continuously giving advice, guidance, guidance, helping and consulting, and then proceeding to evaluate and reflect on the results of supervision, following up on learning management to promote team learning management, and creating a network for active learning exchange of teachers according to the Little Scientist House Project, Thailand, elementary level, including 1) Cooperative for Analyzing to Identify the Goals) 2) Cooperative for the Workshop Participating 3) Cooperative for Design Supervision 4) Cooperative for Operate Supervision 5) Cooperative for the Online Knowledge Sharing 6) Cooperative for the Evaluate Supervision 7) Cooperative for the Best Learning Network Development และ 8) Cooperative for Giving the Sustainable Honorary Awards. Teachers organizing diverse learning activities with an Inquiry-based learning process and appropriate for the students' ages, students will have higher scientific process skills, attitudes, and scientific knowledge.

Keywords: Step Supervision Process; Competency of Teachers in Active Learning Management; Teacher Professional Development; Little Scientists House Project, Thailand, Primary Level

บทนำ

แนวทางการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา ควรพัฒนาความรู้และทักษะกระบวนการของนักเรียน และวิธีคิดที่เป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามบริบทและธรรมชาติของวิชาวิทยาศาสตร์ ส่งเสริม กระตุ้นการตั้งคำถาม การทำนาย อภิปรายผลการทดลอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นของนักเรียน ซึ่งการออกแบบการจัดการเรียนรู้ควรเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของนักเรียน เรื่องราว ที่นักเรียนสนใจและใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เน้นการออกแบบหลักสูตรที่เป็นจริงและสอดคล้องกัน ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ (Nicholas Pole, 2017, Nicholas Pole, 2021) ครูต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาควรเน้นทักษะกระบวนการ เจตคติทางวิทยาศาสตร์กับนักเรียน เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติเน้นกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรม การเรียนรู้ที่

สนุกสนานเหมาะสมกับวัยของนักเรียน ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยวัฏจักรการสืบเสาะ ครูสามารถนำกิจกรรมหรือพัฒนากิจกรรม การเรียนรู้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้วิทยาศาสตร์แทรกไปทุกอนูการเรียนรู้ของนักเรียน ครูผู้สอนต้องตั้งคำถามด้วยหัวข้อที่น่าสนใจ นักเรียนมีการตั้งคำถามร่วมและตอบด้วยนานาทัศนะ ที่หลากหลายมุมมองของนักเรียนจากการทำกิจกรรมเพื่อสืบเสาะ สำรวจ ต่อยอดความคิด และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ แล้วนักเรียนค้นพบความรู้ใหม่ด้วยตนเองควบคู่ไปกับการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลายประการ อาทิ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม ความรักธรรมชาติ เป็นต้น (องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ, 2564, ฤทัย จงสฤษดิ์, 2563, บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย, ม.ป.ป.) ซึ่งครูร่วมกิจกรรมโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษาในโรงเรียนที่ถูกคัดเลือก ประกอบด้วย ครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งส่วนใหญ่ไม่จบสาขาวิทยาศาสตร์ จึงควรหาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้วยแนวคิดการดำเนินการ ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องโดยกระบวนการนิเทศร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการแนะนำ ชี้แนะ ชี้นำ ช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง แล้วดำเนินการประเมินและสะท้อนผล การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ระบบทีม การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษาให้เกิด การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาส่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป

แนวคิดและหลักการของการนิเทศ

1. แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participation Supervision)

การนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยการแนะนำ ชี้แนะ ช่วยเหลือครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเน้นความร่วมมือกันและความเป็นประชาธิปไตย ด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายและกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สมภาร นามมะลา (2557) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือการร่วมกันพัฒนาคุณภาพครูทุกคนให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้วงจรคุณภาพ ด้วยกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) ขั้นวางระบบ 2) ขั้นทำตามระบบ 3) ขั้นตรวจสอบประเมิน และ 4) ขั้นแก้ไขพัฒนา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมคือกระบวนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหาและเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกันถึงการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินการร่วมกันตามวิถีทางประชาธิปไตย ได้แก่ 1) ใช้เมื่อครูและ ผู้นิเทศ มีระดับความเชี่ยวชาญในประเด็นปัญหานั้นใกล้เคียงกัน 2) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศ ต้องการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจร่วมกันและนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 3) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศต้องการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในประเด็นปัญหานั้น 4) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศต้องการให้มีการพิจารณาปัญหาร่วมกันอย่างถี่ถ้วนและรอบคอบหรือครูต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

นิพพิชน์ เสนารถ (2563) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือกระบวนการหรือขั้นตอน ในการดำเนินการให้ความคิดเห็น ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาหรือแนวทาง การพัฒนาของผู้นิเทศจนได้รูปแบบและการดำเนินงานตามรูปแบบเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ร่วมวางแผน (Planning) กิจกรรมที่ 1 ประชุมเชิงปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Workshop) ขั้นที่ 2 ร่วมสร้างความรู้ (Education) กิจกรรมที่ 2 ระดมความรู้การนิเทศ (Concert) และกิจกรรมที่ 3 จัดทำร่างคู่มือและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Manual and Indicator) ขั้นที่ 3 ร่วมสร้างทีมงาน (Teamwork) กิจกรรมที่ 4 ประสานความ สัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Interview) กิจกรรมที่ 5 รวมทีมศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสังเคราะห์แผนและตัวชี้วัดการนิเทศ (Meeting) ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ (Supervision) กิจกรรมที่ 6 สร้างความสัมพันธ์อันดี (Relationship-R กิจกรรมที่ 7 ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I) กิจกรรมที่ 8 สังเกต ชั้นเรียน (Observation-O) กิจกรรมที่ 9 เสริมกำลังใจ (Reinforcing-R) และขั้นที่ 5 ร่วมประเมินผล (Evaluation) กิจกรรมที่ 10 สรุปผลการดำเนินงาน (Performance)

สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการนิเทศ ซึ่งมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านวิธีและแนวปฏิบัติในการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือประกอบการนิเทศ 4) ด้านการดำเนินการนิเทศ และ 5) ด้านการสรุปและประเมินผล การนิเทศ

สุรศักดิ์ ลือขจร (2563) กล่าวว่าการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และทำให้ครูมีความมั่นใจ มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนา ที่ถาวรมีกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การเตรียมการนิเทศ 2) รูปแบบและแนวทางการนิเทศ 3) เครื่องมือประกอบการนิเทศ 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประชุมสะท้อนการนิเทศ และ 6) การประเมินผล

วราลักษณ์ อาจวิชัย (2565) กล่าวว่าการนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ โดยใช้วิธีการปรึกษาหารือ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ใช้กลไกของกลุ่มเพื่อควบคุมคุณภาพขององค์กร ได้แก่ ขั้นที่ 1 การร่วมวางแผนการนิเทศ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็น

กระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ กำหนดเครื่องมือ ขั้นตอนการนิเทศ หลักการ แนวคิด รูปแบบและแนวทาง การนิเทศและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดในแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู และขั้นที่ 4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เกิดจากการรวมองค์ประกอบ ที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับ การนิเทศและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หลังดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

เฟลก, ลูซัน, พันดิท และแพทริค (Falke, Lawson, Pandit and Patrick, 2013) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นการประยุกต์แนวทางการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันดำเนินการ แม้จะเป็นส่วนเล็กน้อยในการดำเนินการ แต่มีส่วนที่ได้เปรียบคือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนำมาใช้ ในการดำเนินการพัฒนาแนวทางการทำงาน โดยมีความร่วมมือที่สูงขึ้นนำประสบการณ์และความท้าทาย ของการกำกับดูแลผู้เข้าร่วม โดยใช้ตัวอย่างที่แสดงให้เห็น และให้คำแนะนำสำหรับการสร้างบริบทเชิงสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการนิเทศสามารถเกิดประโยชน์สูงสุดได้

สรุปการนิเทศแบบมีส่วนร่วมคือกระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศดำเนินกิจกรรมร่วมกันทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการนิเทศโดยเน้นความร่วมมือกันและความเป็นประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาและช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaboration Supervision)

การนิเทศแบบร่วมมือ เป็นการนิเทศส่วนหนึ่งของการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) โดยเป็นการนิเทศที่คำนึงถึงหลักการพัฒนาการของมนุษย์ธรรมชาติของมนุษย์ ศักยภาพ ของมนุษย์ การนิเทศแบบร่วมมือเป็นการนิเทศที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายและกระบวนการนิเทศแบบร่วมมือ ดังนี้

ว่าที่ร้อยตรีธีระชัย ช่วงบุญศรี (2557) กล่าวว่าการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเป็นการร่วมมือทางวิชาการ อุดุมการณ์ในการพัฒนานักเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการฝึกฝนการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และวิทยากร ด้านการพัฒนาครู และด้านความร่วมมืออื่น ๆ ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนด้วยสมาชิกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและความเชื่อมโยงความร่วมมือทางวิชาการมีกระบวนการบริการเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การประเมินผล 5) การปรับปรุง 6) การรายงาน และ 7) การประสานงาน

บุญสม ทับสาย (2558) กล่าวว่าการนิเทศแบบร่วมมือโดยการสะท้อนคิดของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อทบทวนและไตร่ตรองเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน และสามารถพัฒนาการสอนในบริบทของตนเองได้ ซึ่งกระบวนการนิเทศแบบร่วมมือโดยใช้ การสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและคุณภาพการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียนได้ ได้แก่ 1) การสนทนาเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้ การวัดและประเมิน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การสังเกตและการรวบรวมข้อมูลสำหรับการนิเทศ และ 3) การสนทนาเพื่อการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิฏา สุขแสงประสิทธิ์ (2561) กล่าวว่าการนิเทศแบบร่วมมือ คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกวิธีการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยตนเอง ซึ่งผู้นิเทศควรเลือกใช้วิธีการนิเทศ แบบร่วมมือในกรณี ได้แก่ 1) ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีระดับพัฒนาการ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาด 2) ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ความสามารถ ความสำคัญเท่าเทียมกัน หรือ ถ้าครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้นิเทศรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง การนิเทศแบบร่วมมือจะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ในกรณีที่ผู้นิเทศและครูจะต้องมีการตัดสินใจร่วมกันและต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลถึงผู้ปกครองชุมชน หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป และ 4) ในกรณีที่ครูและผู้นิเทศยอมรับต่อการมีภาระหน้าที่ร่วมกันในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง หรือบางเรื่องที่ครูต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจแต่ไม่ให้ครู มีส่วนร่วมอาจเกิดปัญหาขึ้นได้

จิราภรณ์ สีลา (2563) กล่าวว่า การนิเทศแบบร่วมมือคือการนิเทศที่มุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนำตนเอง มีกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วม 2) การสร้างความสัมพันธ์ 3) การออกแบบการทำงาน 4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 5) การนิเทศแบบร่วมมือ และ 6) การประเมินผล

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) กล่าวว่าการนิเทศแบบร่วมมือคือระบบการทำงานร่วมกันและร่วมเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่จะเป็นเครือข่ายการนิเทศการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรทำงานร่วมกันแบบทีมเรียกว่าเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง มีความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) ความตระหนัก 2) วางแผน 3) ดำเนินการนิเทศ 4) ติดตามและเสริมแรง และ 5) ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา

เอลิช-ไปเปอร์, ลัลลิเยร์, แมนเดอริโน และโดเมนิโก (Elish-Piper, L'Allier, Manderino and Domenico, 2016) กล่าวว่าการนิเทศแบบร่วมมือเป็นรูปแบบการนิเทศที่เริ่มต้นด้วยการประชุมระหว่างครูกับผู้นิเทศ เพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูและเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้นิเทศอำนวยความสะดวกในระหว่างการประชุม โดยยอมรับความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของครู และพัฒนาความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในเนื้อหาของหลักสูตร การสอน และการสังเกตการสอนระหว่างผู้

นิเทศกับครู มักจะส่งผลให้เกิดการชี้แจงเป้าหมายและแผนการดำเนินการร่วมกัน มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ และตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ โดยการประชุมกำหนดเป้าหมาย และกำหนดเป้าหมายการดำเนินการ 2) การชี้แนะ เยี่ยมชมและติดตามการประชุม โดยผู้นิเทศดำเนินการเยี่ยมห้องเรียนเพื่อสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู 3) การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูวางแผนการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย 4) การนำไปปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ออกแบบด้วยบทเรียนที่กำหนด โดยการประชุมหลังจากการจัดการเรียนรู้ของครู และ 5) การติดตาม กำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายใหม่ต่อไประหว่างผู้นิเทศกับครู

เลา, ซู่, เฉิน และไค (Lau, Su, Chen and Dai, 2019) กล่าวว่าการนิเทศแบบร่วมมือเป็น การเชิญชวนผู้นิเทศร่วมกันสร้างกระบวนการนิเทศจากประสบการณ์ ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเองทางสังคม เน้นผู้นิเทศมีส่วนร่วมในกระบวนการแบ่งปันและให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศ มีกระบวนการนิเทศแบบร่วมมือคือ ICS ได้แก่ ผู้รับการนิเทศ: นักศึกษาแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ (International Counseling Student Supervisee) มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันและพันธมิตรการทำงานร่วมกัน (Collaborative Goals and Working Alliance) ผู้นิเทศ (Supervisor) โดยผู้นิเทศมีทักษะสำคัญ เช่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความสามารถการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ และนักศึกษาแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ แจ้งข้อมูล ลักษณะ ประวัติ และความเป็นมา (เช่น ระดับวัฒนธรรม ภาษา ความสามารถของตนเอง)

สรุปการนิเทศแบบร่วมมือคือการนิเทศที่ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน โดยการยกระดับความสามารถในการพัฒนาของครูผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาตนเองได้ยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนตลอดกระบวนการในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อนักเรียน

ดำเนินการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศที่เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา จากการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบร่วมมือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศที่เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้อง เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา จากหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบร่วมมือ

องค์ประกอบ	การนิเทศแบบมีส่วนร่วม							การนิเทศแบบร่วมมือ							ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
วิเคราะห์สภาพปัญหา									✓	✓		✓			3

องค์ประกอบ	การนิเทศแบบมีส่วนร่วม							การนิเทศแบบร่วมมือ						ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
วางแผนเตรียมการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			11
ออกแบบการนิเทศ									✓		✓				2
กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย											✓		✓	✓	3
วิธีปฏิบัติ แนวทางการนิเทศ				✓	✓	✓		✓					✓		5
ให้ความรู้			✓								✓				2
สร้างทีม สร้างความสัมพันธ์			✓								✓				2
กำหนดเครื่องมือนิเทศ				✓	✓	✓									3
ดำเนินการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		13
สังเกตชั้นเรียน			✓						✓				✓		3
เสริมกำลังใจ			✓									✓			2
การประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		11
สรุปผลการนิเทศ				✓					✓						2
สะท้อนผลการนิเทศ		✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		8
ร่วมกันแก้ไข		✓								✓					2
ปรับปรุง พัฒนา	✓						✓	✓				✓	✓		5
รายงานผล								✓							1
ประสานงาน								✓							1
แลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓													1

หมายเหตุ

1 คือ สมภาร นามมะลา (2557)

2 คือ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557)

3 คือ นิพพิชน์ เสนารถ (2563)

4 คือ สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563)

5 คือ สุรศักดิ์ ลือขจร (2563)

6 คือ วราลักษณ์ อาจวิชัย (2565)

7 คือ เฟลก, ลูซัน, พันดิท และแพทริค (Falke, Lawson, Pandit and Patrick, 2013)

8 คือ ว่าที่ร้อยตรีธีระชัย ช่วงบุญศรี (2557)

9 คือ บุญสม ทับสาย (2558)

10 คือ เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิฏา สุขแสงประสิทธิ์ (2561)

11 คือ จิราภรณ์ สีลา (2563)

12 คือ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)

13 คือ เอลิช-ไปเปอร์, ลัลลิเยร์, แมนเดอริโน และโดเมนิโก (Elish-Piper, L'Allier, Manderino and Domenico, 2016)

14 คือ เลา, ซู่, เฉิน และไต (Lau, Su, Chen and Dai, 2019

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศที่เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องจากการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบร่วมมือ พบว่าองค์ประกอบที่นักการศึกษาส่วนใหญ่มีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การนิเทศประสบความสำเร็จ คือ 1) วางแผนเตรียมการ 2) ดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผล และ 4) สะท้อนผลการนิเทศ

จากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศที่จากการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบร่วมมือ พบว่าองค์ประกอบที่นักการศึกษาส่วนใหญ่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การนิเทศประสบความสำเร็จ คือ 1) วางแผนเตรียมการ 2) ดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผล และ 4) สะท้อนผลการนิเทศ ผู้รายงานนำมาเป็นกรอบแนวคิดของกระบวนการนิเทศที่เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้อง เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศที่เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้อง เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา จากการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบร่วมมือ

กรอบแนวคิดกระบวนการนิเทศ	การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ
1. วางแผนเตรียมการ	1. ร่วมคิดวิเคราะห์เป้าหมาย (Cooperative for Analyzing to Identify the Goals)
2. ดำเนินการนิเทศ	2. ร่วมใจสร้างพลังปฏิบัติการ (Cooperative for the Workshop Participating) 3. ร่วมออกแบบนิเทศ (Cooperative for Design Supervision) 4. ร่วมปฏิบัติการนิเทศ (Cooperative for Operate Supervision) 5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ (Cooperative for the Online Knowledge Sharing)

กรอบแนวคิดกระบวนการนิเทศ	การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ
3. การประเมินผล	6. ร่วมประเมินผลการนิเทศ (Cooperative for the Evaluate Supervision)
4. สะท้อนผลการนิเทศ	7. ร่วมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ (Cooperative for the Best Learning Network Development) 8. ร่วมยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างยั่งยืน (Cooperative for Giving the Sustainable Honorary Awards)

กระบวนการนิเทศที่เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้อง เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษาจากการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบร่วมมือ เป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็น “กระบวนการนิเทศ 8 ร่วม เสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการ บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา” ดังนี้

ขั้นที่ 1 ร่วมคิดวิเคราะห์เป้าหมาย (Cooperative for Analyzing to Identify the Goals) คือ การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา

ขั้นที่ 2 ร่วมใจสร้างพลังปฏิบัติการ (Cooperative for the Workshop Participating) คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ได้แก่ ครูผู้ประสานงานโครงการและครูวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3

ขั้นที่ 3 ร่วมออกแบบนิเทศ (Cooperative for Design Supervision) คือการนิเทศการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3

ขั้นที่ 4 ร่วมปฏิบัติการนิเทศ (Cooperative for Operate Supervision) คือการนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3 ของครู

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ (Cooperative for the Online Knowledge Sharing) คือ ครูผู้รับการนิเทศดำเนินการนำเสนอการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3 ด้วยเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์

ขั้นตอนที่ 6 ร่วมประเมินผลการนิเทศ (Cooperative for the Evaluate Supervision) คือ การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษา ปีที่ 3 ตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 7 ร่วมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ (Cooperative for the Best Learning Network Development) คือ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3 ของครู

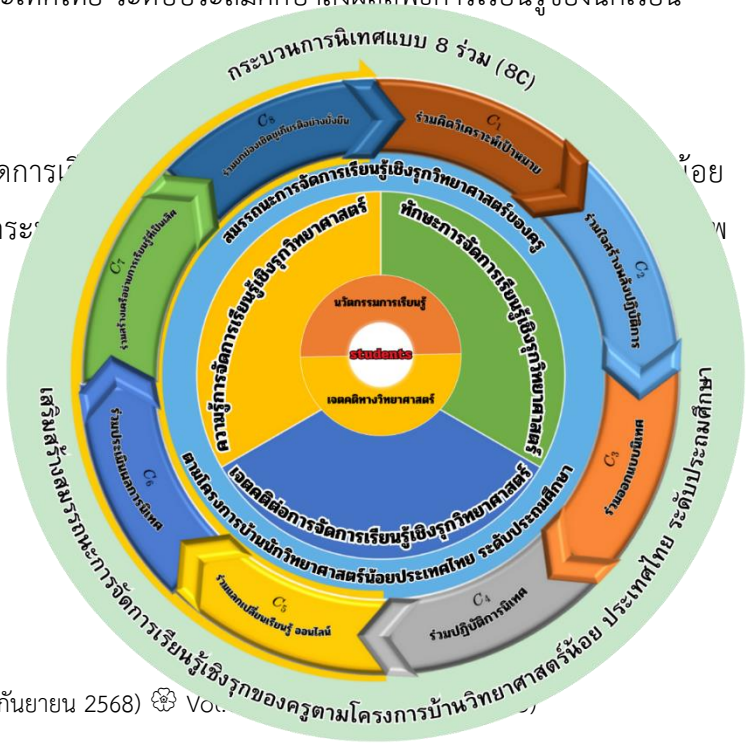
ขั้นตอนที่ 8 ร่วมยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างยั่งยืน (Cooperative for Giving the Honorary Awards) คือ การยกย่องเชิดชูเกียรติต่อครูผู้ประสานงานโครงการและครูวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3 และโรงเรียนที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 3 โดยมอบเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติต่อครู ผู้บริหารโรงเรียนและโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

บทสรุป

การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ด้วยกระบวนการนิเทศ 8 ร่วม เป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผนในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศ นำเสนอการจัดการเรียนรู้และร่วมเผยแพร่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่สาธารณชนผ่านเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์เป็นหลักร่วมกับกิจกรรม “เปิดบ้านนักวิทย์น้อยประถม” ณ สถานศึกษาเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 3 เน้นการดำเนินการด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องโดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการแนะนำ ชี้แนะ ชี้นำ ช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง แล้วดำเนินการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ระบบทีม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษาส่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน

กระบวนการนิเทศ 8 ร่วม

การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเ[illegible]อย ประเทศไทย ระดับประถมศึกษา ด้วยกระ[illegible] โมเดล (Model) ได้ดังนี้



ภาพ 1 กระบวนการนิเทศ 8 ร่วม

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ สีลา. (2563). *รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิฏา สมบูรณ์. (2561). *แนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). *รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิพพิชน์ เสนารถ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพัฒนาพิเศษชายแดนภาคะวันออกเฉียงเหนือ*. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *กิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย.

บุญสม ทับสาย. (2558). *การนิเทศแบบร่วมมือ: การพัฒนาการสอนและการเรียนรู้โดยการสะท้อนคิด ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 7. นครปฐม, นครปฐม.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ฤทัย จงสฤษดิ์. (2563). *10 ปี บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย*. บริษัทนานมีบุ๊คส์ จำกัด.

วราลักษณ์ อาจวิชัย. (2565). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ว่าที่ร้อยตรีธีระชัย ช่วงบุญศรี. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค*. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมภาร นามมะลา. (2557). การนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดย ใช้ทักษะการคิด ตามกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเชียงเพ็งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(8), 40 – 47.

สรรเพชญ ศิริเกตุ. (2563). *วิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรศักดิ์ ลือขจร. (2563). *กลยุทธ์การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาตามแนวทางบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย โรงเรียนบ้านกุงขาม*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.

องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. (2564). *คู่มือกิจกรรมเทศกาลวันวิทยาศาสตร์น้อย*. บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

Elish-Piper, L., L'Allier, S.K., Manderino, M. and Domenico, P.D. (2016). *Collaborative Coaching for Disciplinary Literacy: Strategies to Support Teachers in Grades 6-12*. The Guilford Press.

Falke, S.I., Lawson, L., Pandit, M. and Patrick, E. (2013). Participant supervision: supervisor and supervisee experiences of ecotherapy. *Journal of Marital and Family Therapy*. 41(2), 150 – 162.

Lau, J., Su, Y-W., Chen, C-C. and Dai, C-L. (2019). Using a Collaborative Model in Supervision with International Counseling Students. *Journal of Humanistic Counseling*. July(58), 149 – 164.

Pole, N. (2017). *Science in primary schools: a guide for teachers*. Education Review Office.

Pole, N. (2021). *GROWING CURIOSITY: TEACHING STRATEGIES TO ENGAGE YEARS 5 TO 11 STUDENTS IN SCIENCE*. Education Review Office.

*ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author e-mail: petrung1234@gmail.com

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน บทความนี้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

* Received: 2025-04-30, Revised: 2025-06-11, Accepted: 2025-06-12

Academic Leadership of Educational Institution Administrators

Phetrung Rueangrung

Doctor of Education in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: petrung1234@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to study the components of academic leadership among educational institution administrators and effectively enhancing academic leadership in response to rapid changes in the educational landscape. The study is based on an analysis of academic literature, research studies, and policy guidelines from educational agencies. The components of academic leadership identified include vision and mission setting, curriculum and instruction management, educational supervision, development of learning resources, enhancement of learning environments, personnel development, promotion of innovation and technology, assessment and evaluation, and the development of internal quality assurance systems. The article suggests that school administrators should systematically and continuously develop these components to sustainably lead their schools toward academic excellence.

Keywords: Academic Leadership; Educational institution administrators; Educational quality development

บทนำ

การศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ที่กำลังมุ่งสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ความคาดหวังที่มีต่อสถานศึกษา จึงไม่เพียงแต่เป็นแหล่งผลิตบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษาเท่านั้น หากแต่ต้องสามารถสร้าง “ผู้เรียนที่มีคุณภาพ” อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถแข่งขันและดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) คุณภาพของนักเรียนไม่ได้เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เพียงลำพัง หากแต่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง “ผู้บริหารสถานศึกษา” ถือเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครู และสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hallinger, 2011) กล่าวได้ว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ย่อมส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างมีนัยสำคัญ (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008) งานวิจัยของ Hallinger (2003) ได้เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครู และการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสามด้านนี้มีผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนของครู และ

นำไปสู่คุณภาพของนักเรียนในที่สุด โดยเฉพาะการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวางแผนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการเติบโตและการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างรอบด้าน

จากผลการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถส่งเสริมคุณภาพนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น เพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และส่งเสริมทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008) ในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทย เช่น การศึกษาของ ประเวศ โพธิ์ทอง (2561) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพชีวิตในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศการสอน การพัฒนาครู และการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตาม ยังพบว่าผู้บริหารหลายคนยังคงมีบทบาทในเชิงบริหารงานทั่วไปมากกว่าบทบาททางวิชาการ เช่น การบริหารงบประมาณ งานบุคลากร หรืองานธุรการ ส่งผลให้ภาวะผู้นำทางวิชาการยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเข้มแข็งในบางโรงเรียน

ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะคุณภาพของนักเรียนในฐานะเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ทั้งในเชิงทฤษฎีและแนวปฏิบัติ โดยมุ่งหวังให้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพในทุกมิติได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้ (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารงานวิชาการในเรื่องต่อไปนี้ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนา สื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน (นิศามณี พงพันธ์, 2565)ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน การชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนด ภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ธีร์ธนพัชร ร้อยดาพันธุ์, 2565)ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมีลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนา หลักสูตร

สถานศึกษาการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา(ปวีณา บุทธิจักร์, 2564)ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนรวมถึงมีบทบาท ในด้าน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา(เสาวลักษณ ชัยสอน, 2561)ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ หมายถึง ผู้นำองคการไปสู่เป้าหมาย ความสามารถนำความรูมาใชให้เกิดประโยชน สงเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียน เป็นนักสร้างวิสัยทัศนนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การสงเสริมให้เกิดความสำเร็จของการสอนของครู หลักในการจูงใจ การประชุมสังเคราะหนโยบายรวมกันในการปฏิบัติ การกระตุนให้ครูเกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอนเปด โอกาสใหครูไปคนควาหาความรูจากแหลงขอมูลตางๆ สงเสริมความกาวหนาในตำแหนงการงานของครูจัดการองคกรใหมีวัฒนธรรมและสภาพแวดลอมที่เอื้อตอการเรียนรู ใหความสำคัญกับงานดานวิชาการและครู เปนผู้สนับสนุนความเจริญเติบโตทางการเรียนของนักเรียน

โดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมและบทบาทเชิงวิชาการของผู้บริหารที่มีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ผ่านการวางแผนที่ชัดเจน การจัดการเชิงระบบ การส่งเสริมบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยั่งยืนของนักเรียน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จได้ เนื่องมาจากความสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการมีนักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ (ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมี ภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศ ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Hallinger & Murphy,1985) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน ต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด พฤติกรรมความมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ดังนี้ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Framing school goals) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) (Davis and Thomas, 1989) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อ ครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู (พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ,

2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ คือ ช่วยให้งานวิชาการมีคุณภาพในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีเป้าหมายเดียวกัน ที่ทำให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดการบรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะสามารถกำหนดทิศทางการเรียนรู้ ส่งเสริมสมรรถนะครู พัฒนากระบวนการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพและยั่งยืนต่อระบบการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบออกได้หลายแนวทางตามกรอบแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งที่มา
1	1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านวิชาการ 2. การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน 3. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้	(Hallinger และ Murphy, 1985)
2	1. การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่ครู 2. การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในทีมครู 3. การสนับสนุนการทดลองนวัตกรรมทางการสอน	(Blasé, 2004)
3	1. การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายทางวิชาการ 2. การวางกรอบเนื้อหาหลักสูตรและการสอน 3. การสนับสนุนและพัฒนาครู	(Robinson, Lloyd และ Rowe, 2008)
	4. การประเมินและติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน 5. การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ	
4	1. การพัฒนาบุคลากร 2. การพัฒนานักเรียน 3. วิเคราะห์จุดมุ่งหมายการศึกษา	(Hansman and Goldring, 2014)

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งที่มา
	4. การสร้างแรงบันดาลใจ 5. เน้นการเปลี่ยนแปลง 6. มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 7. มีการทำงาน เชิงกลยุทธ์ 8. มีการมอบอำนาจ 9. ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 10. พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 11. เน้นความสำเร็จของทีม	
5	1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การเตรียมการเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดยเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่สำคัญแผนนั้นต้องมาจาก การวิเคราะห์สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและแผนนั้นจะต้อง นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล เป็นผลผลิตโดยรวมของสถาบันการศึกษา ผลงานและผลการจัดการศึกษาที่ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้ผลิตนั้น อันจะตอบสนองความ ต้องการของลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อสังคม โดยรวมในทางที่ดีน่าปรารถนา ซึ่งการจะนำเข้าสู่การศึกษาที่มีคุณภาพได้จะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ สอดคล้องกับคุณภาพที่ต้องการให้เกิด 2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนเป็นผู้ทำหน้าที่เรียนด้วยตนเอง และต้องเรียนรู้คู่คุณธรรม และเป้าหมาย ของการเรียนแบ่งเป็นด้านปัญญามุ่งให้ผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดอย่างมี วิจารณญาณ ด้านอารมณ์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถทางอารมณ์ เห็นคุณค่า และเข้าใจ ตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น แก้ปัญหาความขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้าน สังคม มุ่งเน้นความรู้ เพื่อเข้าใจสถานการณ์ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางความคิด การกระทำโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและวัฒนธรรม 3. การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นภารกิจ ที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการในการบริหารหลักสูตร ตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร โรงเรียนต้องสามารถชี้แนะ ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกัน วางแผน	(ผกากรอง ศรีประไหม, 2558)
	พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาภายในบริบท และแนวทางเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของการศึกษาให้ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นตลอดเวลาตรงตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนใน ด้านความรู้ทักษะความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้เรียน พัฒนาตามศักยภาพอันสูงสุด ในทุก ๆ ด้านของแต่ละคนนำไปสู่การปฏิบัติได้ เป็น	

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งที่มา
	พลเมืองดีที่มี ความรับผิดชอบสามารถช่วยพัฒนาสังคมในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก 4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมครูสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียงโดยเน้นความปลอดภัยเป็น หลัก จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้แหล่ง เรียนรู้ในสถานศึกษา กำกับติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับการใช้ และ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดให้มีระบบนิเทศงานวิชาการ และการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้ความรู้ คำแนะนำแก่บุคลากรด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดูแลส่งเสริม นิเทศติดตาม การจัดการเรียนการสอนอย่าง ใกล้ชิด ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือ เครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา 6. การวัดและประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าใน การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตน การประเมินคุณภาพการศึกษา จะครอบคลุมขอบข่ายการ ดำเนินงาน คือ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพ พร้อมตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณภาพตามลักษณะที่ ต้องการเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ การควบคุมคุณภาพ ว่า ผลงานมีคุณภาพคงที่สม่ำเสมอ การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการติดตามตรวจสอบการ ดำเนินงานเพื่อให้ทราบถึงสภาพจริงว่า ดำเนินการไปได้มากน้อยแค่ไหน และการประเมินซึ่งนำผลการปฏิบัติจริงมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่เป็นความคาดหวัง ผลจากการประเมิน จึงสามารถช่วย ชี้แนะให้สถานศึกษาได้ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป 7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรม ตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้ผู้รับบริการทาง การศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครองและ ผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม โดยรวมว่าการดำเนินงาน ของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม มาตรฐานการศึกษากำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันไม่ให้ เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลผลิตไม่มีคุณภาพ	
6	1. ด้านบริหารจัดการหลักสูตร 2. ด้านการจัดการเรียนรู้	(อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560)

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งที่มา
	3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5. ด้านการวัด ประเมินผล 6. ด้านการนิเทศการศึกษา 7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	
7	1. ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และการเปิดเผยกล้า แสดงออก 2. ด้านความสามารถ ได้แก่ สามารถจัดหางานวิชาการและโครงการวิจัยเข้าสู่คณะวิชา และการวางระบบการบริหารวิชาการ 3. ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	(กัญญามน อินหว่าง ,2560)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีส่วนสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีเครื่องมือในการบริหารที่ดี ในการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน วิสัยทัศน์ การจัดการด้านการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการกำกับ การนิเทศการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนจัดให้มีกระบวนการ ประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1. การกำหนดทิศทางวิชาการและกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และพัฒนาแนวทางวิชาการของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านวิชาการ การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายทางวิชาการ การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายการศึกษา การวางกรอบเนื้อหาหลักสูตรและการสอน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการทำงานเชิงกลยุทธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2. การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการบริหารการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และสื่อการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการหลักสูตร ด้านบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3. การพัฒนาครูและบุคลากร เน้นการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของครู การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่ครู การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในทีมครู การสนับสนุนและพัฒนาครู การสนับสนุนการทดลองนวัตกรรมทางการสอน การนิเทศการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากร ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจ

องค์ประกอบที่ 4. การประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกี่ยวข้องกับการวัดผล ประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินและติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน การวัดและประเมินผลด้านการวัดประเมินผล การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

องค์ประกอบที่ 5. การพัฒนาผู้เรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นการพัฒนานักเรียนโดยตรง และการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ การพัฒนานักเรียน การสร้างแรงบันดาลใจ เน้นความสำเร็จของทีม

บทสรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนโดยตรง ผ่านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ใช่เพียงทักษะในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่คือกระบวนการของการเป็นผู้นำที่มีเป้าหมายเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยผ่านการสร้างระบบ พัฒนาคน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร ซึ่งผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะสามารถผลักดันให้สถานศึกษาเดินหน้าไปสู่คุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นคง

ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรมีในภาวะผู้นำทางวิชาการ คือการเป็นผู้นำและการบริหารสถานศึกษานั้น ต้องสามารถนำข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินกิจกรรมทางด้านวิชาการของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่เป็นจุดเดียวกันขององค์กร ซึ่งบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากบทบาทผู้นำทางวิชาการแล้ว สถานศึกษาจะพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการได้นั้น ถือเป็นเรื่องที่จะทำได้ยาก

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางวิชาการและกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย วางแผนและพัฒนาแนวทางวิชาการของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านวิชาการ การมีส่วนร่วมใน การวางเป้าหมายทางวิชาการ การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายการศึกษา การวางกรอบเนื้อหาหลักสูตรและการสอน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการทำงานเชิงกลยุทธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยที่ผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ และวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีระบบ

2. การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการบริหารการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และสื่อการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการหลักสูตร ด้านบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยที่ผู้นำทางวิชาการควรมีบทบาทในการออกแบบ จัดการและประเมินหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและความคาดหวังของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย

3. การพัฒนาครูและบุคลากร เน้นการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของครู การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่ครู การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในทีมครู การสนับสนุนและพัฒนาครู การสนับสนุนการทดลองนวัตกรรมทางการสอน การนิเทศการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากร ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจ โดยที่ผู้นำต้องมีบทบาทเป็น “โค้ช” และ “ผู้สนับสนุน” ในการส่งเสริมศักยภาพครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกี่ยวข้องกับการวัดผล ประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินและติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน การวัดและประเมินผล ด้านการวัดประเมินผล การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยที่ผู้นำทางวิชาการต้องใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน

5. การพัฒนาผู้เรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นการพัฒนานักเรียนโดยตรงและการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ การพัฒนานักเรียน การสร้างแรงบันดาลใจ เน้นความสำเร็จของทีม โดยที่ผู้นำทางวิชาการต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งทางกายภาพและจิตใจ ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียน มีความภาคภูมิใจและได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีหลักในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่างๆเพราะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการนั้นถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา สิ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในทุก

โรงเรียน นอกจากความรู้และความสามารถแล้ว จึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการเนื่องจากเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหาร ซึ่งการกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกให้สมาชิกในสถานศึกษาเห็นถึงความสามารถของการเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันในการพัฒนางานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ควรดำเนินอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารควรได้รับการอบรมหรือสัมมนา การพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ควรมีการพัฒนาแผนกลยุทธ์เฉพาะด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำเชิงวิชาการมิใช่เพียงการบริหารทั่วไป แต่รวมถึงการมีบทบาทอย่างลึกซึ้งในด้านหลักสูตรและการสอน การประเมิน การนิเทศ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

เอกสารอ้างอิง

กัญญามน อินหว่าง. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารระดับคณะวิชาที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.

ธีร์ธนพัชร ร้อยดาพันธุ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิศามณี พงพันธ์. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการ กับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวชาการของผู้บรหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์การศึกษาไทยเพื่อพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2580*. สกศ.

เสาวลักษณ ชัยสอน. (2561). *ความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนโดยใชสื่อ DLIT ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนครสวรรค์*. ดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Blase, J., & Blase, J. (2004). Handbook of instructional leadership: How successful principals promote teaching and learning (2nd ed.). Corwin Press.

Davis, K. I., and Thomas, P. I. (1989). *Human characteristic and school learning*. McGraw Hill.

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education, 33*(3), 329–352.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration, 49*(2), 125–142.

Hallinger, P., and Murphy, J. (1985). *Assessing the instructional management behavior of principal*. The Elementary School Journal, 86(2), 221-224.

Hansman,C.S. & Goldring, E.B, (2001). Teacher ratting of effective principal leadership : A Comparison of magnet and nonmagriet elementary School. *Journal School Leadership*. 11(5).

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management, 28*(1), 27–42.

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.

*นวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

ยุบลวรรณ สาชนะ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author E-mail: pocky0918655624@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ องค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล องค์กรแห่งการเรียนรู้ การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีระบบ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ พร้อมทั้งเสนอแนวโน้มอนาคตของการบริหารการศึกษา อาทิ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล การรับรองคุณวุฒิผ่านบล็อกเชน การเรียนรู้ผ่านโลกเสมือน และการพัฒนาระบบนิเวศการศึกษาที่ปรับตัวได้อย่างยั่งยืน พร้อมเสนอกรอบแนวคิด Integrated Educational Innovation Management Framework 4.0 (IEIMF 4.0) ซึ่งรวมองค์ความรู้ด้านการบริหาร นวัตกรรม และจริยธรรมดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างความยืดหยุ่น มีส่วนร่วม และขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างแท้จริง โดยผลการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมยกระดับศักยภาพขององค์กรให้สามารถแข่งขันและเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารการศึกษา; ภาวะผู้นำดิจิทัล; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ปัญญาประดิษฐ์; การบูรณาการเทคโนโลยี

* Received: 2025-05-13, Revised: 2025-06-26, Accepted: 2025-07-13

Digital Era Educational Administration Innovation

Yubolwan Sachana

Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author E-mail: pocky0918655624@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to synthesize concepts, theories, and practical approaches for driving educational innovation in the digital era. It emphasizes the integration of digital technologies into educational management systems to enhance efficiency and responsiveness to global changes. The study identifies four core components digital leadership, learning organizations, systematic technology integration, and data and information management. It also explores emerging trends in educational administration, including the use of artificial intelligence for data analysis, blockchain-based credentialing, virtual learning environments, and the development of adaptive and sustainable educational ecosystems. Additionally, the article proposes the Integrated Educational Innovation Management Framework 4.0 (IEIMF 4.0), which merges educational leadership, innovation, and digital ethics to empower schools with flexibility, participatory capacity, and authentic innovation. The findings suggest that effective educational administration in the digital age requires systemic transformation, not merely the adoption of technology but also a shift in organizational culture and values. Learner-centeredness and institutional agility are essential for navigating and thriving in a rapidly changing world.

Keywords: Educational Innovation Management; Digital Leadership; Learning Organization; Artificial Intelligence; Technology Integration

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและแทรกซึมในทุกมิติของสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สถานการณ์โลกและบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคมฐานข้อมูล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) โดยมีเทคโนโลยีเป็นแรงผลักดันให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงภาคการศึกษา

การพัฒนานวัตกรรมเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์กรสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไร้พรมแดนเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระทบไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

การบริหารการศึกษาในบริบทดังกล่าวจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยไม่สามารถยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิมที่เน้นการ

ควบคุมจากส่วนกลางและโครงสร้างที่ตายตัว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และสามารถส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่ควรถูกมองว่าเป็นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหาร หากแต่ต้องเป็นการปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนทัศน์ วิธีคิด และวิธีปฏิบัติ เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น โปร่งใส ยึดหลักข้อมูลเป็นฐาน และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากรอย่างรอบด้าน

บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเสนอแนวทางการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทของสถานศึกษาไทยอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ความหมายของนวัตกรรม

Cancian (1979) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่างโดยอาจอยู่ในรูปลักษณะการปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่าง จากสิ่งที่มีอยู่

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ให้นิยามนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์การบริการกระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ถือได้ว่า นวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมคือ ความใหม่ สิ่งใหม่ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่หรือสิ่งที่ได้รับการพัฒนาให้แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งอาจอยู่ในรูปของแนวคิด กระบวนการ วิธีการ หรือเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหา สร้างคุณค่า และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม และระบบการศึกษาทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

นวัตกรรมการบริหารการศึกษา หมายถึง การนำแนวคิดใหม่ กระบวนการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการบริหาร พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และตอบสนองต่อบริบทของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กา รจัดการศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดทั้งในเชิงวิชาการ สังคม และเศรษฐกิจ

Robert Tucker (n.d. อ้างถึงใน จิติมา วรรณศรี, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการนวัตกรรมในองค์กรให้ประสบความสำเร็จมี 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ต้องเข้าใจกับนวัตกรรม เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการของนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรได้เห็นถึงความสำคัญและผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. การออกแบบสร้างนวัตกรรม คือ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างระบบนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน โดยมีการเสริมแรง การกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะรวบรวมเป็นแนวคิดไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ความร่วมมือ การสื่อสารและประสานงานงานของทุกๆ ฝ่ายในองค์กร รับทราบวัตถุประสงค์และดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เรียนรู้การสร้างนวัตกรรมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. จัดสรรทรัพยากรและการประเมินความเสี่ยง คือ ระบบบการจัดการเกี่ยวกับการลดความเสียหายที่เกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

5. ระบบการวัดผลงานที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม คือ วิธีการใด ๆ ที่ช่วยในการวัดความก้าวหน้าของนวัตกรรมที่องค์กรสร้างขึ้น

6. รางวัลและสิ่งจูงใจ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการให้เป็นรางวัล เช่น รางวัลด้านวัตถุหรือจิตใจ อาจเป็นการเผยแพร่ความสำเร็จของบุคลากร

วาทินี พูลทรัพย์ (2563) ได้สรุปไว้ว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่งๆนั้นจะเป็นนวัตกรรมหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่ ดังนั้น นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ แต่เป็นที่รับรู้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้และแก้ไขปัญหารวมถึงพัฒนาต่อยอดได้

โดยสรุป นวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เท่านั้น หากแต่หมายรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ แนวคิด วิธีการทำงาน ระบบการตัดสินใจ และวัฒนธรรมขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของสถานศึกษาในการเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสร้างความได้เปรียบทางการศึกษาทั้งในระดับปฏิบัติและเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดที่บูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการบริหารการศึกษา ทฤษฎีนวัตกรรม และแนวคิดว่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Sheninger, 2019) ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

2. แนวคิดการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) (Kotter, 2012) ได้เสนอกระบวนการ 8 ขั้นตอนในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้สึกเร่งด่วน 2) การสร้างพันธมิตรที่เข้มแข็ง 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 5) การเสริมพลังให้บุคลากร 6) การสร้างชัยชนะในระยะสั้น 7) การเสริมแรงและขยายผลการเปลี่ยนแปลง และ 8) การสร้างวัฒนธรรมใหม่

3. แนวคิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Organizational Innovation) การสร้างนวัตกรรมในองค์กรการศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการนำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติ (Christensen, 2000) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ทำลายล้าง (Disruptive Innovation) ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิม การสร้างนวัตกรรมในองค์กรต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง การส่งเสริมการเรียนรู้ และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

4. แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (Senge, 2020) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล

สุกัญญา แช่มช้อย (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร การส่งข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นภาพ ข้อความ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา

พิชิต สนั่นเอื้อ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร หรือการส่งผ่านข้อมูลความรู้ที่มีการให้บริการในรูปแบบของภาพหรือวิดีโอที่ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา โดยผ่านสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ

มลฤดี เพ็งสง่า และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า วิวัฒนาการของยุคดิจิทัลสามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุค ดังนี้

ดิจิทัล 1.0 (Digital 1.0) เป็นช่วงเริ่มต้นในการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ที่ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนค่อยๆ เปลี่ยนจากระบบแอนะล็อกมาสู่โลกดิจิทัลมากขึ้น

ดิจิทัล 2.0 (Digital 2.0) เป็นยุคที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตแพร่หลายเป็นอย่างมาก จนทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นชินกับการใช้งานอินเทอร์เน็ตในชีวิตประจำวันจนทำให้เกิดการสร้างและพัฒนาเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ซึ่งจะแตกต่างจากยุคดิจิทัล 1.0 ตรงที่โซเชียลมีเดียจะมีรูปแบบการใช้งานแบบการสื่อสารสองทาง คือผู้ใช้งานทั้งผู้เขียนและผู้อ่านสามารถสื่อสารถึงกัน แสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้

ดิจิทัล 3.0 (Digital 3.0) เป็นยุคของข้อมูลขนาดใหญ่ที่เรียกว่าข้อมูลมหัต บิ๊กดาต้า (Big data) คือคลังเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ที่สามารถช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมากและหลายรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเทคนิคหรือเทคโนโลยีไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปประกอบการวางแผนและการตัดสินใจ ทั้งนี้ บิ๊กดาต้ายังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานและสามารถช่วยลดต้นทุนได้

ดิจิทัล 4.0 (digital 4.0) เป็นยุคปัจจุบันที่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การทำงาน ธุรกิจ การค้าขายต่างๆ เพราะอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่าอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถ ควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่างๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งคือ เทคโนโลยีที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์หรือที่เรารู้จักกันดีกับคำว่า เอไอ (Artificial Intelligence: AI)

จากการสังเคราะห์ความหมายของยุคดิจิทัล ตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกมิติ โดยมีลักษณะสำคัญคือ การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วไร้ขีดจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ผ่านสื่อดิจิทัลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้คนสามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยน และใช้ประโยชน์จากข้อมูลในรูปแบบต่างๆ (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

แนวทางปฏิบัติในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาจึงไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนทัศน์ที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และยั่งยืน จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Development)

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา Anderson และ Dexter (2005) นิยามภาวะผู้นำดิจิทัลว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี (Technology Vision) 2) ทักษะการบูรณาการเทคโนโลยี (Technology Integration Skills) และ 3) ความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture Building)

Sheninger (2019) ขยายแนวคิดนี้โดยเสนอ 7 Pillars of Digital Leadership ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสร้างแบรนด์ การพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และโอกาส โดยผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทั้ง 7 ด้านนี้อย่างสมดุล

แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

1.1 การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและการทดลอง ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และเรียนรู้จากความล้มเหลว Fullan (2020) เรียกสิ่งนี้ว่า “Innovation Mindset” ซึ่งเป็นการมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง วิธีการที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ จัดตั้ง Innovation Lab หรือพื้นที่ทดลองนวัตกรรมที่ปลอดภัยจากการถูกตำหนิ กำหนดเวลา 20% สำหรับครูในการทดลองแนวคิดใหม่ๆ (ตามแนวคิด Google’s 20% Time) สร้างระบบ Fail Fast, Learn Fast ที่เน้นการทดลองแบบ Rapid Prototyping

1.2 การพัฒนาทักษะดิจิทัลแบบต่อเนื่อง ISTE (2024) กำหนดมาตรฐานสำหรับผู้นำด้านการศึกษาที่ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ Equity and Citizenship Advocate, Visionary Planner, Empowering Leader, Systems Designer และ Connected Learner ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและทีมงานตามมาตรฐานนี้ผ่านโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพแบบ Personalized Learning Path การเข้าร่วม MOOC (Massive Open Online Courses) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล การสร้างเครือข่ายผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Network) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Development)

Senge (1990) ในหนังสือ The Fifth Discipline เสนอว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมี 5 องค์ประกอบหลัก (Five Disciplines) Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning และ Systems Thinking การประยุกต์แนวคิดนี้ในบริบทสถานศึกษาต้องคำนึงถึงธรรมชาติขององค์กรการศึกษาที่มีพันธกิจหลักคือการพัฒนาการเรียนรู้

Kools และ Stoll (2016) พัฒนาแนวคิดนี้เป็น School as Learning Organization Model ซึ่งประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ 2) การสร้างโอกาสการเรียนรู้ต่อเนื่องสำหรับบุคลากร 3) การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมและการทำงานร่วมกัน 4) การสร้างวัฒนธรรมการสืบค้นนวัตกรรมและการสำรวจ 5) การสร้างระบบการเก็บรวบรวมและแลกเปลี่ยนความรู้ 6) การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมภายนอก และ 7) การสร้างแบบจำลองและพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) DuFour และ Eaker (1998) นิยาม PLC ว่าเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อแสวงหาและแบ่งปันการเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน Hord (2004) ระบุองค์ประกอบสำคัญของ PLC ที่มีประสิทธิภาพ 5 ประการ ได้แก่ Shared and Supportive Leadership (ภาวะผู้นำแบบแบ่งปันและสนับสนุน) Shared Values and Vision (ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม) Collective Learning and Application (การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้) Shared Personal Practice (การแบ่งปันวิธีปฏิบัติส่วนบุคคล) Supportive Conditions (เงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนา)

การพัฒนา PLC ในยุคดิจิทัลควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เช่น ใช้ Google Workspace หรือ Microsoft Teams สร้างพื้นที่ทำงานออนไลน์ร่วมกัน จัด Virtual PLC Meeting สำหรับครูที่อยู่ต่างสถานที่สร้าง Digital Portfolio เพื่อบันทึกและแบ่งปันการเรียนรู้

2.2 การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรม

Nonaka และ Takeuchi (1995) เสนอ SECI Model ที่อธิบายการสร้างความรู้ในองค์กรผ่าน 4 กระบวนการ ได้แก่ Socialization (การแบ่งปันประสบการณ์) Externalization (การถ่ายทอดความรู้ฝังลึกเป็นความรู้ชัดแจ้ง) Combination (การผสมผสานความรู้) และ Internalization (การซึมซับความรู้) สถานศึกษาควรออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมทั้ง 4 กระบวนการ คือ จัด Innovation Fair หรือ Education Expo ภายในโรงเรียนทุกภาคการศึกษา สร้าง Knowledge Management System (KMS) ที่เข้าถึงง่ายและใช้งานสะดวก จัด Lunch & Learn Sessions แบบไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.3 การส่งเสริมการสะท้อนคิดและการประเมินตนเอง

Schön (1983) เสนอแนวคิด Reflective Practitioner ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติผ่านการสะท้อนคิด 2 แบบ Reflection-in-Action (การสะท้อนคิดขณะปฏิบัติ) และ Reflection-on-Action (การสะท้อนคิดหลังปฏิบัติ) วิธีการส่งเสริม ใช้ Digital Teaching Journal หรือ Blog เพื่อบันทึกการ

สะท้อนคิด จัด Peer Observation Program พร้อม Feedback Sessions และพัฒนา Self-Assessment Rubric ที่เชื่อมโยงกับ Professional Standards

3. การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีระบบ (Systematic Technology Integration)

การบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารการศึกษาต้องมีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน Puentedura (2013) พัฒนา SAMR Model ซึ่งจำแนกระดับการใช้เทคโนโลยี 4 ระดับ ได้แก่ Substitution (การทดแทน)เทคโนโลยีทำหน้าที่ทดแทนเครื่องมือเดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ Augmentation (การเสริม) เทคโนโลยีทดแทนเครื่องมือเดิมพร้อมปรับปรุงหน้าที่ให้ดีขึ้น Modification (การปรับเปลี่ยน) เทคโนโลยีช่วยให้สามารถออกแบบภารกิจใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ และ Redefinition (การนิยามใหม่) เทคโนโลยีช่วยสร้างภารกิจใหม่ที่ไม่สามารถทำได้มาก่อน

Hamilton et al. (2016) วิพากษ์ว่า SAMR Model อาจง่ายเกินไปและเสนอให้พิจารณา 3 มิติเพิ่มเติม ได้แก่ การออกแบบภารกิจ (Task Design), บริบทการใช้งาน (Context) และการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

แนวทางปฏิบัติเพื่อบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีระบบ

3.1 การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน

UNESCO (2022) เสนอ ICT Competency Framework for Teachers ที่กำหนดสมรรถนะ 3 ระดับ: Technology Literacy, Knowledge Deepening และ Knowledge Creation ผู้บริหารควรจัดทำ Digital Transformation Roadmap ระยะ 3-5 ปี กำหนด Key Performance Indicators (KPIs) สำหรับแต่ละระดับ SAMR สร้าง Technology Integration Matrix เพื่อติดตามความก้าวหน้า

3.2 การออกแบบกิจกรรมระดับ Modification และ Redefinition

Mishra และ Koehler (2006) เสนอ TPACK Framework (Technological Pedagogical Content Knowledge) ที่เน้นการบูรณาการความรู้ 3 ด้าน คือ เทคโนโลยี การสอน และเนื้อหาวิชา ตัวอย่างกิจกรรมระดับสูง ใช้ AI-powered Learning Analytics เพื่อสร้าง Personalized Learning Paths พัฒนา Virtual Reality (VR) Labs สำหรับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ สร้าง Blockchain-based Credential System สำหรับการรับรองคุณวุฒิ

3.3 การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Kirkpatrick (1994) เสนอโมเดลการประเมิน 4 ระดับ Reaction, Learning, Behavior และ Results ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการประเมินการบูรณาการเทคโนโลยี ใช้ Technology Integration Self-Assessment Tool สำหรับครู จัดทำ Digital Maturity Assessment สำหรับองค์กร ดำเนินการ Action Research เพื่อศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการเรียนรู้

4. การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Management)

ในยุค Big Data การตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making: DDDM) กลายเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารการศึกษา Mandinach และ Gummer (2016) นิยาม Data Literacy for

Teaching ว่าเป็นความสามารถในการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การระบุปัญหา การใช้ข้อมูล การแปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศ การแปลงสารสนเทศเป็นการตัดสินใจ และการประเมินผลลัพธ์

Datnow และ Park (2014) เสนอว่าการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึง 4 มิติ คือ ข้อมูล (Data) บุคคล (People) วิธีปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) โดยทั้ง 4 มิติต้องทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้อง

แนวทางปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1 การพัฒนา Real-Time Dashboard สำหรับการบริหาร Few (2013) ในหนังสือ “Information Dashboard Design” เสนอหลักการออกแบบ Dashboard ที่มีประสิทธิภาพ 3 ประการ คือClarity (ความชัดเจน) Efficiency (ประสิทธิภาพ) และ Truthfulness (ความถูกต้อง) สถานศึกษาควรพัฒนา Executive Dashboard ที่แสดง KPIs สำคัญแบบ Real-time สร้าง Early Warning System เพื่อแจ้งเตือนปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และใช้ Data Visualization Tools เช่น Tableau หรือ Power BI เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่าย

4.2 การพัฒนาระบบ Data Governance Koltay (2016) เสนอว่า Data Governance ในสถานศึกษาต้องครอบคลุม 5 ด้าน คือ Data Quality, Data Security, Data Privacy, Data Architecture และ Data Lifecycle Management โดยเฉพาะในยุคที่มี GDPR และ PDPA สถานศึกษาต้อง จัดทำ Data Governance Framework ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กำหนด Data Steward สำหรับแต่ละประเภทข้อมูล พัฒนา Data Quality Metrics และ Monitoring System

4.3 การใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การควบคุม Earl และ Katz (2006) เสนอแนวคิด Leading Schools in a Data-Rich World ที่เน้นการใช้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ใช่เพื่อการตัดสินหรือลงโทษ วิธีการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลเชิงบวก โดยใช้ Growth Mindset Approach ในการตีความข้อมูล สร้าง Data Teams ที่มีครูเป็นแกนนำในการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ และพัฒนา Student Data Privacy Guidelines ที่เคารพสิทธิของผู้เรียน

บทสรุป

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบผ่าน 4 แนวทางหลัก ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบูรณาการเทคโนโลยีตามกรอบ SAMR และการบริหารจัดการข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 4 แนวทางนี้ต้องดำเนินการควบคู่กันอย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง โดยมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

สิ่งสำคัญที่สุดคือ การขับเคลื่อนนวัตกรรมไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร วิธีคิด และวิธีการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของ

ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่น และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

แนวโน้มอนาคตของนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

แนวโน้มอนาคตของนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่ากำลังเคลื่อนเข้าสู่ยุคของ “Intelligent Education Ecosystem” ที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ขั้นสูง (Advanced AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) โดย Gartner (2024) คาดการณ์ว่าภายในปี 2030 สถานศึกษากว่า 80% จะใช้ AI-powered Decision Support Systems ในการบริหารจัดการ ขณะที่ UNESCO (2023) ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) Hyper-personalized Learning Management ที่ใช้ Machine Learning ปรับการเรียนรู้ตามศักยภาพรายบุคคลแบบ Real-time 2) Blockchain-based Credentialing System ที่ทำให้การรับรองคุณวุฒิมีความน่าเชื่อถือและโปร่งใส 3) Metaverse Learning Environments ที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบ Immersive ผ่านเทคโนโลยี VR/AR/XR 4) Quantum Computing Applications ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขนาดใหญ่และซับซ้อน และ 5) Neuroadaptive Learning Systems ที่ใช้ Brain-Computer Interface ในการติดตามและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ แนวโน้มด้าน Sustainable Digital Transformation กำลังได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความเท่าเทียมทางสังคม (Digital Equity) ผู้บริหารการศึกษาในอนาคตจึงต้องพัฒนาสมรรถนะใหม่ที่ OECD (2024) เรียกว่า Future-Ready Leadership Competencies ซึ่งประกอบด้วย AI Literacy, Ethical Decision-Making in Digital Context, Systemic Innovation Thinking, และ Cross-cultural Digital Collaboration เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่การเป็น Adaptive Learning Organization ที่สามารถปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบ Exponential

บทสรุป

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบผ่าน 4 แนวทางหลักที่กล่าวมา อย่างไรก็ตาม การนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต้องอาศัยกลยุทธ์การขับเคลื่อนที่ชัดเจน ดังนี้

1. การสร้าง Innovation Sandbox สถานศึกษาควรจัดตั้งพื้นที่ทดลองนวัตกรรม ที่อนุญาตให้ครูและนักเรียนทดลองแนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลกับกฎระเบียบที่เข้มงวด ตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ คือ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่จัดตั้ง CU Demonstration School Innovation Lab ซึ่งพัฒนา AI-powered Learning Assistant ที่ช่วยวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น 23% ภายใน 1 ปีการศึกษา

2. การพัฒนาแบบ Agile Transformation นำหลักการ Agile มาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งโครงการใหญ่เป็น Sprint ย่อยๆ ระยะเวลา 2-4 สัปดาห์ Singapore's FutureSchools@Singapore Programme เป็นตัวอย่างที่ดีโดยใช้ Design Thinking และ Rapid Prototyping ในการพัฒนานวัตกรรม ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วตามผลตอบรับ

3. การสร้าง Digital Twin ของสถานศึกษา พัฒนาแบบจำลองดิจิทัลของสถานศึกษาเพื่อทดสอบนวัตกรรมก่อนนำไปใช้จริง Estonia's e-School System สร้าง Virtual School Environment ที่จำลองทุกกระบวนการในโรงเรียน ช่วยให้สามารถทดสอบผลกระทบของนโยบายใหม่ก่อนนำไปปฏิบัติ ลดความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายได้กว่า 40%

กรณีศึกษาความสำเร็จระดับนานาชาติ

1. Finland's National Digital Learning Ecosystem ฟินแลนด์พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลระดับชาติที่เชื่อมโยงทุกสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ Unified Learning Analytics Platform ที่รวบรวมข้อมูลการเรียนรู้จากทุกโรงเรียน Teacher Digital Competence Framework ที่กำหนดมาตรฐานทักษะดิจิทัลสำหรับครู Open Educational Resources (OER) Repository ที่ครูทั่วประเทศสามารถแบ่งปันทรัพยากร ผลลัพธ์คือ อันดับ PISA ด้าน Digital Literacy เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และครู 95% มีทักษะดิจิทัลระดับ Advanced

2. South Korea's Smart Education Initiative เกาหลีใต้ลงทุนกว่า 2.4 พันล้านดอลลาร์ในโครงการ Smart Education ที่ครอบคลุมการพัฒนา Digital Textbooks แบบ Interactive สำหรับทุกวิชา ระบบ Cloud-based Learning Management ที่รองรับการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา AI Tutoring System ที่ให้การสอนเสริมแบบ Personalized ผลลัพธ์คือ อัตราการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น 87% ในพื้นที่ห่างไกล

แนวทางการขับเคลื่อนสำหรับสถานศึกษาไทย

1. เริ่มจากโครงการนำร่องขนาดเล็ก เลือก 1-2 ห้องเรียนหรือ 1 กลุ่มสาระเป็นพื้นที่ทดลอง ติดตามผลอย่างใกล้ชิด และขยายผลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร

3. พัฒนาตัวชี้วัดที่เหมาะสม กำหนด KPIs ที่สมดุลระหว่างผลลัพธ์เชิงปริมาณ (เช่น ผลสัมฤทธิ์) และเชิงคุณภาพ (เช่น ทักษะศตวรรษที่ 21)

4. สร้างระบบการเรียนรู้จากความล้มเหลว จัดตั้ง Failure Forum ที่บุคลากรสามารถแบ่งปันประสบการณ์ความล้มเหลวและบทเรียนที่ได้รับอย่างสร้างสรรค์

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นการสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่น และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จคือที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างนวัตกรรมกับค่านิยมหลักทางการศึกษา โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของทุกการตัดสินใจ

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้นำเสนอกรอบแนวคิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารการศึกษาแบบบูรณาการ 4.0 (Integrated Educational Innovation Management Framework 4.0: IEIMF 4.0) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัล และการจัดการนวัตกรรม โดยมีลักษณะเฉพาะคือการผสานองค์ประกอบ 4 มิติหลัก (Digital Leadership, Learning Organization, Technology Integration, Data Management) เข้ากับหลักการ Triple Helix Innovation ที่เชื่อมโยงสถานศึกษา ชุมชน ภาคเอกชนอย่างเป็นพลวัต ผ่านกลไก Innovation Orchestration ที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็น Innovation Conductor ในการประสานจังหวะการเปลี่ยนแปลงของทุกภาคส่วน สิ่งที่ทำให้ IEIMF 4.0 แตกต่างจากกรอบแนวคิดเดิมคือการเพิ่มมิติ Adaptive Resilience ที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวแบบ Real-time ต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด (เช่น วิกฤต COVID-19) และมิติ Ethical Innovation Governance ที่สร้างกลไกการกำกับดูแลนวัตกรรมอย่างมีจริยธรรม โดยเฉพาะประเด็น AI Ethics, Data Privacy และ Digital Equity นอกจากนี้ กรอบแนวคิดนี้ยังนำเสนอ Innovation Maturity Model สำหรับสถานศึกษาไทย ที่แบ่งระดับการพัฒนาเป็น 5 ระดับ Initial, Developing, Defined, Managed และ Optimized พร้อมเครื่องมือประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Tool) และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละระดับ

เอกสารอ้างอิง

จิติมา วรรณศรี. (2563). *การจัดการนวัตกรรมในองค์กร.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษา.* สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารจัดการการศึกษายุคใหม่.* ข้าวฟ่าง.

พิชิต สนั่นเอื้อ. (2566). *การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มลฤดี เพ็งสง่า และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). *ยุคดิจิทัลกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาทินี พูลทรัพย์. (2563). *นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *คู่มือการจัดการนวัตกรรม.* สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานสถานภาพการศึกษาไทย ปี 2564/2565: การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล.* พริกหวานกราฟฟิค.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly,* 41(1), 49-82.

Cancian, F. (1979). *The innovator's situation: Upper-middle-class conservatism in agricultural communities.* Stanford University Press.

Christensen, C. M. (2000). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail.* Harvard Business Review Press.

Datnow, A., & Park, V. (2014). *Data-driven leadership.* John Wiley & Sons.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement.* Solution Tree Press.

Earl, L., & Katz, S. (2006). *Leading schools in a data-rich world: Harnessing data for school improvement.* Corwin Press.

Few, S. (2013). *Information dashboard design: Displaying data for at-a-glance monitoring* (2nd ed.). Analytics Press.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Gartner. (2024). *Top 10 strategic technology trends for education 2024.* Gartner Research.

Hamilton, E. R., Rosenberg, J. M., & Akcaoglu, M. (2016). The substitution augmentation modification redefinition (SAMR) model: A critical review and suggestions for its use. *TechTrends*, 60(5), 433-441.

Hord, S. M. (2004). *Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities.* Teachers College Press.

International Society for Technology in Education [ISTE]. (2024). *ISTE standards for education leaders.* https://www.iste.org/standards/education-leaders

Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels.* Berrett-Koehler Publishers.

Koltay, T. (2016). Data governance, data literacy and the management of data quality. *IFLA Journal,* 42(4), 303-312.

Kools, M., & Stoll, L. (2016). *What makes a school a learning organisation?* OECD Education Working Papers, No. 137. OECD Publishing.

Kotter, J. P. (2012). *Leading change.* Harvard Business Review Press.

Mandinach, E. B., & Gummer, E. S. (2016). *Data literacy for educators: Making it count in teacher preparation and practice.* Teachers College Press.

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record,* 108(6), 1017-1054.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation.* Oxford University Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2024). *Future-ready leadership competencies for education.* OECD Publishing.

Puentedura, R. R. (2013). SAMR: *Moving from enhancement to transformation.*http://www.hippasus.com/rrpweblog/

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action.* Basic Books.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

Senge, P. M. (2020). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Updated ed.). Currency.

Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times (2nd ed.).* Corwin Press.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2022). *ICT competency framework for teachers (Version 3.0).* UNESCO.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2023). *Technology in education: A tool on whose terms?* Global Education Monitoring Report. UNESCO.

*นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ศักดิ์ชัย วงศ์นภาไพศาล[1*] สมเกียรติ ตุ่นแก้ว[2] สุวดี อุปปินใจ[3] ไพรภ รัตนชูวงศ์[4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[4]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[*]Corresponding author e-mail: sakchaiwongnapapaisan65@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีคำอธิบายลำดับขั้นตอนของแต่ละองค์ประกอบ หรือกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ให้สามารถเข้าใจง่าย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นระบบ ที่ส่งผลให้เกิดโรงเรียนการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และบรรลุความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อผลักดันให้เกิดโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาได้สำเร็จ เป็นมิติใหม่แห่งการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานของการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน มีความเหมาะสมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1) นวัตกรรมที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี 2) นวัตกรรมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการบริหารจัดการ และรูปแบบการบริหารจัดการมีดังนี้ 1) การบริหารแบบบูรณาการ 2) การบริหารแบบเครือขาย และ 3) การบริหารแบบมีสวนรวม

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารจัดการ; พัฒนาคุณภาพ; โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

* Received: 2025-06-03, Revised: 2025-07-09, Accepted: 2025-07-13

Administrative Innovation for the Development of Quality in Small Secondary School

Sakchai Wongnapapaisan[1] Somkiet Tunkaew[2]
Suwadee Ouppinjai[3] Pairop Rattanachuwong[4]

[1]Docter of Education in Educational Administration, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[4]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: sakchaiwongnapapaisan65@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to propose management innovations for enhancing the quality of small-sized secondary schools. The innovation comprises various components, each explained with systematic sequences or interconnected activities in a way that is easy to understand and applicable to the management and development of school quality. The goal is to establish a systematic approach to the administration of small secondary schools, leading to overall improvement and development aligned with the objectives of the Ministry of Education. The innovation seeks to drive the success of quality secondary schools, representing a new dimension in educational development that promotes educational equity from the foundational level. It also responds effectively to the needs of local communities and provides a flexible framework for future changes. The management innovations for enhancing the quality of small-sized secondary schools can be categorized into two main types. Product-based innovations, which include inventions, tools, and technological media. Process-based innovations, which refer to methods or management processes. The proposed management models include. Integrated Management, Network-based Management, and Participatory Management.

Keywords: Innovative Management; Quality Improvement; Small Secondary School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา (2) ระบุว่ามีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ มาตรา 60 (4) จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐ ตามนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษาให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองความต้องการของสังคม จึงจะถือได้ว่า สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยเฉพาะการปฏิรูปการบริหารและการจัดการของหน่วยงานทางการศึกษาใหม่ ให้มีอิสระมากขึ้น โดย

ปรับเปลี่ยนการตัดสินใจจากส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วนของสังคม ตั้งแต่ ประชาชน ครอบครัว ชุมชน สถาบันองค์กรพัฒนาเอกชน ธุรกิจเอกชน และองค์กรภาครัฐให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลต่างๆได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว เปลี่ยนแนวคิดจากการเป็นผู้รอรับบริการจากราชการมาเป็นผู้เรียกร้องบริการที่รวดเร็วมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ไม่สามารถ ไปถึงคุณภาพได้นั้น มีสาเหตุสำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเป็นแบบรวมศูนย์ 2) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการบริหารจัดการ 3) ระบบการศึกษาไม่เอื้อต่อ การสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ทั้งในส่วนของการทดสอบ ระบบประเมินผล โรงเรียนและครู และระบบการเงินเพื่อการศึกษา 4) แนวคิดวัฒนธรรมที่มีต่อระบบการศึกษา ของคนไทยที่มุ่งเน้นการทดสอบแบบท่องจำ วัฒนธรรมการศึกษาเพื่อการแข่งขัน การประกวด การประเมิน รวมถึงการประเมินของสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลนำชื่อเสียงมาสู่ครู ผู้บริหาร และโรงเรียน 5) หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะ แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เด็กไทยมีชั่วโมงเรียนมาก จำนวนวิชามาก และมีสัดส่วน จำนวนชั่วโมงต่อวิชาเรียนหลักอาจยังไม่เหมาะสม และ 6) ระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา พบว่า ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพที่แท้จริง ดังนั้นจึง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 (มนต์นภัส มโนการณ์, 2561)

นโยบายและจุดเน้นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มี 7 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร 6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ในรอบกว่า 20 ปีที่ผ่านมา การบริหารและจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยได้มีความพยายามนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) การบริหารโรงเรียนเล็ก ในโรงเรียนใหญ่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อเอื้อให้การเรียน การสอนในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและได้ผลผลิตคือผู้เรียนที่มีคุณภาพ โดยมีผลการประเมินภายนอก เป็นภาพสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน แต่หากพิจารณาจากตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาจะพบข้อมูลที่บ่งชี้ว่าคุณภาพ ของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ซึ่งสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติทำการประเมินทุกปี ผลปรากฏว่าผู้เรียนในทุกระดับได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชา คณิตศาสตร์และภาษาต่างประเทศมีคะแนนต่ำที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ประเด็นสำคัญที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาให้มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว และเดินไปพร้อมกันได้เนื่องมาจากจำนวนโรงเรียนมีจำนวนมากและหลายขนาด หลายประเภท และ กระจายอยู่หลายพื้นที่บริบทที่มีความแตกต่างกัน ในปัจจุบัน โรงเรียนมัธยมศึกษาของไทยแบ่งออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-1,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500ขึ้นไป ข้อมูล DMC ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย มี 2,360 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 261 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 277 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 674 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 1,148 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารและการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่างๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้าง พัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้กับการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์จนทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ปลูกฝังทักษะการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพราะการบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งองค์กรต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง โดยคนในองค์กร (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2558 : 32)

บทความนี้จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะนำเสนอนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ความหมายของนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของนวัตกรรมดังต่อไปนี้

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของ ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

Morton (1971) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นการใหม่ขึ้นอีกครั้งจากการปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ไม่ได้หมายความว่าล้มล้างสิ่งเก่าไปหมดแต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา

Schumpeter (1975) อธิบายว่า นวัตกรรม หมายถึงองค์ประกอบใหม่ หรือลักษณะ ของใหม่ หรือมีลักษณะของใหม่ และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจและสามารถนำไปใช้เชิงพาณิชย์ได้ ซึ่ง องค์ประกอบใหม่ (New Combination) หรือมีลักษณะของความใหม่ (Degree of Novelty) ของนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการได้แก่1) ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์เดิมก็ได้ 2) กระบวนการผลิตใหม่ที่เสนอเข้าสู่อุตสาหกรรม 3) การเปิดตลาดใหม่ 4) การเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ 5) การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) ใหม่

Damanpour (1987) กล่าวว่า นวัตกรรม ในแง่มุมของนวัตกรรมองค์การ หมายถึง สิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ในองค์การและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ

Hughes (1987) นวัตกรรม เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ แล้วโดยมีขั้นตอนตามลำดับ คือการคิดค้น การพัฒนาและนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

จากความหมายของนวัตกรรมของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่านวัตกรรม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุงต่อยอดของเดิมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมายของการดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดีกว่าเดิม

ประเภทของนวัตกรรม

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้นำเสนอประเภทของนวัตกรรม ดังนี้

Selwyn W. Becker (1967) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรม สินค้า (Product Innovation) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสินค้าใหม่ การปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่ 2) นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) ในเรื่องของการเปลี่ยนวิธีการผลิตสินค้า รวมถึงรูปแบบการบริหาร หรือเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าใหม่ หรือประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต 3) นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing Innovation) ในเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจัด จำหน่าย หรือการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ซึ่งประกอบด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangibie Product) กับผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangibie Product) 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ที่ประกอบไปด้วย นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (TechnologicalProcess Innovation) และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation)

วรภัทร์ภู่เจริญ (2550) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็นดังนี้ 1) นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ 3) นวัตกรรมด้านการบริการ 4) นวัตกรรมด้านการตลาด 5) นวัตกรรมด้านการเงิน 6) นวัตกรรมด้านภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรมนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการและการปกครอง

สุวดี อุปปินใจ (2566) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของนวัตกรรมการศึกษาอาจแบ่งตามลักษณะพื้นฐาน 3 ประเภท ดังนี้ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์การศึกษา(educational product innovation) ประเภทเครื่องมือหรืออุปกรณ์ (hardware) และผลิตภัณฑ์ประเภทวัสดุหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์(software) 2) นวัตกรรมการบริการทางการศึกษา(educational service innovation) อาจแบ่งเป็นบริการทางการศึกษาในระบบ นอกระบบ และอัธยาศัย 3) นวัตกรรมกระบวนการทางการศึกษา (educational processes innovation) อาจแบ่งเป็น กระบวนการเข้าศึกษา กระบวนการศึกษาและกระบวนการจบการศึกษา

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1) นวัตกรรมที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี 2) นวัตกรรมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการบริหารจัดการ

องค์ประกอบของนวัตกรรม

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของนวัตกรรม ดังนี้

กานต์ ตระกูลฮุน (2551) อธิบายว่าองค์ประกอบของนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมด้านบุคลากร (Inno-People) เป็นการกำหนดรูปแบบของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร 2) นวัตกรรมทางด้านผู้นำ(Inno-leader) ได้แก่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้สนับสนุนและผู้บริหาร 3) นวัตกรรมด้านลูกค้าสัมพันธ์ (Inno-CRM) จากทั้ง 3 องค์ประกอบก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ตามมา ได้แก่ นวัตกรรมทางด้าน ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมทางด้านกระบวนการใหม่นวัตกรรมทางด้านการดำเนินธุรกรรมขององค์กร เป็นต้น

อัจฉรา จันทร์ฉาย (2553) ได้อธิบายองค์ประกอบของนวัตกรรมมีอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีก็คือ ความใหม่ หมายถึงเป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์บริการ หรือ กระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้ 2)การใช้ความรู้และ ความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) หมายความว่าสิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบการทำซ้ำ เป็นต้น 3) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และสังคม (Social) ก็คือการให้ประโยชน์ใน เชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ซึ่งผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และในเชิงสังคม เป็นการสร้างคุณค่า ซึ่งไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้

สรุปองค์ประกอบของนวัตกรรม มี 3 ประการ 1) เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น 2) เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ 3) เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสังคมหรือชุมชน

ความหมายของการบริหาร

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้นำเสนอความหมายของการบริหาร ดังนี้

จำรัส นองมาก (2552) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุเปาหมายรวมกับผู้อื่น การบริหารจำเปนต้องใช้ศาสตรและศิลปะในการนำเอาทรัพยากรในการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงคที่กำหนดไว้อยางมีประสิทธิภาพ จึงตองทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุมคน เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ตองการ

ราเชนทร์ พุ่มแจ (2552) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงาน ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของ หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ มีความสำเร็จลุลวงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ที่จะต้องนำมาใช้โดยที่ผู้บริหารขององค์การเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการของการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติโดยไม่หวังผลกำไร

รุ่งอรุณ เถื่อนใหญ่ (2553) การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ความหมายของการจัดการ

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้นำเสนอความหมายของการจัดการ ดังนี้

ธนชัย ยมจินดา (2540) กล่าวว่า การจัดการคือกระบวนการซึ่งประกอบไปด้วยหน่าที่พื้นฐาน ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการและการควบคุม

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารคือศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นผู้บริหารขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อยางประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุมกิ่ง (2542) กล่าวว่า การจัดการหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ (ผู้บริหาร) ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ประสานงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอนก เหลาโชติ (2547) กล่าวว่า การจัดการ คือเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความก้าวหน้าแก่ธุรกิจ โดยที่ ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ผลลัพธ์ (Outputs) โดยการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) ให้คุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งจะทำให้ความสำคัญกับวิธีการหรือกระบวนการในการทำงาน โดยเฉพาะความสำคัญระหว่างผลลัพธ์และปัจจัยนำเข้า ที่ได้จากการแปรรูปที่ได้ส่วนสูงที่สุด ขณะที่ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตองการ ซึ่งจะทำให้ความสนใจกับการทำงานให้เสร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ดังนั้นสรุปได้วา การจัดการ หมายถึง กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อนำทรัพยากร ถ้าในทางธุรกิจ คือ ปัจจัยการผลิต ได้แก่ วัตถุดิบ ที่ดิน ทุน แรงงาน เป็นต้น ถ้าในทางราชการ ได้แก่ งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ บุคคล มาผ่านกระบวนการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร จนเกิดผลผลิตหรือบริการ และสร้างกำไรสูงสุดแก่องค์กร หรือประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของส่วนราชการนั้น ๆ

ความหมายของการบริหารจัดการ

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้นำเสนอความหมายของการบริหารจัดการ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมายอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ กลาวงาย ๆ คือ การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้สำเร็จนั้นเอง

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วม และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

เอนก เหลาโชติ (2547) กล่าวว่า การบริหารจัดการคืองานที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำให้ได้ตามเป้าหมายอย่างชาญฉลาด เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันกันในทางธุรกิจมากขึ้น ทำให้ธุรกิจต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางที่ชัดเจน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ ทรัพยากร บุคลากร เพื่อเข้าสู่กระบวนการ เช่น การผลิต การจัดกิจกรรม การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อแปรสภาพกลายเปนสินค้า หรือบริการ เพื่อนำไปจำหน่ายและเกิดกำไรสูงสุดสำหรับภาคส่วนเอกชนหรือธุรกิจ หรือผลลัพธ์ทางการบริหารจัดการในภาคสวนของรัฐ เช่น โรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และผลการพัฒนานักเรียนด้านต่าง ๆ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประสิทธิ์ (2544) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรรัฐตามแนวของการจัดทำ Balance Scorecard ซึ่งเป็นองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มุมด้านการเงิน (The Financial Perspective) 2) มุมมองด้านผู้รับบริการ (The Customer Perspective) 3) มุมมองด้านนวัตกรรม (The Innovation Perspective) 4) มุมมองด้านองค์กร (The Organization Perspective)

ปรัชญา เวชสารัชช์ (2545) เสนอองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาไว้เป็น 7 ประการ คือ 1) คุณภาพของสถานศึกษา 2) คุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) การผลิตครู 4) คุณภาพของนักเรียนและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 5) การสนับสนุนของรัฐ 6) เทคโนโลยีการศึกษา 7) สังคมและสภาพแวดล้อม

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556) ได้วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จทางการศึกษาได้ 17 ปัจจัยได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางการศึกษา 2) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล 3) โอกาสในการได้รับการศึกษา 4)คุณภาพครู 5) คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา 6) คุณภาพหลักสูตร 7) การกระจายอำนาจทางการศึกษา 8)การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน 9) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 10) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 11) ประสิทธิภาพทางการศึกษา 12) การพัฒนาทักษะอาชีพ 13) การพัฒนาสุขภาพ ครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 14) การพัฒนาศาสนาศิลปะวัฒนธรรมและนันทนาการ 15) การพัฒนาความเป็นพลเมืองและพลโลก 16) คุณภาพผู้จบการศึกษา 17) ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จทางด้านการศึกษาคือการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารและการจัดการตามตัวชี้วัดมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินผลภายใต้บริบทของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและ องค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา และการบริหารและการจัดการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกื้อหนุนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การบริหารและการจัดการตามตัวชี้วัดมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินภายใต้บริบทของสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีรูปแบบการบริหารไดหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การบริหารแบบบูรณาการ (Integration Management) มีความหมายโดยสรุป คือ การรวมหน่วยโดยการนำเอาหน่วยที่แยก ๆ กันมารวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียว ซึ่งสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย และสำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ไว้ดังนี้ 1) เป็นระบบบริหารจัดการในแนวราบ (Horizontal Management) ใช้การบูรณาการ ในลักษณะพื้นที่ – พันธกิจ – การมีส่วนร่วม (Area – Function – Participation: A-F-P) เพื่อสร้างหุ้นส่วน (Partnership) และทำงานในลักษณะเครือข่าย (Networking) 2) เป็นระบบบริหารจัดการที่มีเป้าหมายตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ (Customer Driven) โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based) 3) เป็นระบบบริหารจัดการ ภายใต้กรอบของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมศักดิ์ พิเศษสุทธิกุล (2550) ได้วิจัยถึงรูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนควรดำเนินการบูรณาการ หลักสูตรโรงเรียน และผู้เรียนเป็นช่วงชั้น และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ห้องเรียนและรถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ และการเรียนผ่านดาวเทียม จัดเครือข่ายหมุนเวียน บุคลากรครู นักเรียนช่วยเหลือกันพี่สอนน้อง ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การจัดซื้อหนังสือ แบบฝึกหัด คู่มือครู และแผนการจัดการเรียนรู้การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน มีการประเมินคุณภาพภายใน มีการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

2. การบริหารแบบเครือขาย (Network Management) การบริหารแบบเครือขาย (Network Management) นับเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ และคณะ (2553) ยังได้กลาวถึงแนวทางในการบริหาร เครือข่ายไว้ 3 แนวทาง คือ ด้านกลไกการบริหารที่ต้องมีทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ซึ่งกลไกการบริหารแนวราบนั้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ด้านศักยภาพ ของเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรม และด้านการพัฒนาองค์กรเครือข่ายและแกนนำชุมชน ซึ่งเน้นย้ำในเรื่องความสัมพันธ์ การสื่อสารเครือข่ายอย่าง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือสิ่งที่มาแทนการบริหารในรูปแบบของระบบราชการ (Bureaucratic Model) ซึ่งมีความเข้มงวดสูง และยึดถือตัวบุคคลเป็นหลัก จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้รับความสนใจ ทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับองค์การ จึงได้เน้นความสำคัญของขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเน้นความสำคัญของการจูง

ใจ การจัดองค์การเพื่อสิ่งเหล่านี้ องค์การจึงถูกสร้างขึ้นเพื่อสนองความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะเป็นผลให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สามารถสรุปและนำรูปแบบหรือแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยนำรูปแบบต่าง ๆ มาผสมผสานและบูรณาการ โดยสามารถกำหนดเป็นแนวทางหรือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตรที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา

บทสรุป

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดำเนินไปอย่างรวดเร็ว โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กซึ่งมักประสบปัญหาในด้านทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณจำกัด จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำนวัตกรรมการบริหารจัดการเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ถือเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสม นวัตกรรมดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตลอดจนสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในระยะยาว ซึ่งองค์ประกอบของนวัตกรรม มี 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น 2) เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ 3) เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสังคมหรือชุมชน อีกทั้งยังต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จทางด้านการศึกษาคือการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารและการจัดการตามตัวชี้วัดมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินผลภายใต้บริบทของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและ องค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา และการบริหารและการจัดการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกื้อหนุนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การบริหารและการจัดการตามตัวชี้วัดมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินภายใต้บริบทของสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1) นวัตกรรมที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี 2) นวัตกรรมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการบริหารจัดการ และประเภทของรูปแบบการบริหารจัดการดังนี้ 1) การบริหารแบบบูรณาการ มีความหมายโดยสรุป คือ การรวมหน่วยโดยการนำเอาหน่วยที่แยก ๆ กันมา

รวมเข้าเป็นอันหนึ่งเดียว 2) การบริหารแบบเครือข่าย นับเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ สิ่งที่มาแทนการบริหารในรูปแบบของระบบ ซึ่งมีความเข้มงวดสูง และยึดถือตัวบุคคลเป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

กานต์ ตระกูลฮุน. (2566). *SCG องค์กรแห่งนวัตกรรม ถอดรหัสคิด กานต์ ตระกูลฮุน.* https://marketeeronline.co/archives/29995

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม:แนวคิดและกระบวนการ*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงสรางสรรค*. ซัคเซสมีเดีย.

จารุพงศ พลเดช. (2546). การบริหารแบบมีสวนรวมและการใหอำนาจปฏิบัติ. *วารสารพัฒนาชุมชน, 3*(04), 41-49.

จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร. (2552). *การบริหารงานภาครัฐในรูแบบเครือขาย.* กลุมพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

จำรัส นองมาก. (2554). *การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างถูกต้องและมีสุข.* ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประสิทธิ์. (2544). *มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำ งบประมาณระบบใหม่*. ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ และคณะ. (2553). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามวิถีอิสลามใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเพื่อบูรณภาพสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต. *วารสารสงขลานครินทร ฉบับสังคมศาสตรและมนุษยศาสตร, 5*(02), 61-64.

ธงชัย สันติวงษ. (2540). *องคการและการบริหาร (ฉบับปรับปรุง).* ไทยวัฒนาพานิช.

ธนชัย ยมจินดา. (2540). *ทฤษฎีองคการ หนวยที่ 4 พฤติกรรมมนุษยในองคกร.* ฝายการพิมพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประยูร อัครบวร และคณะ. (2553). *การสรางเครือขายและการมีสวนรวม คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.* โรงพิมพแหงจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ปราณี กองทิพย และมังกร ปุมกิ่ง. (2542). *หลักการจัดการ.* โรงพิมพ ก.วิวรรธน.

ปรัชญา เวชสารัชช์. (2545). *“การปฏิรูปการศึกษาไทย”ผ่าทางตันปฏิรูปการศึกษา.* สถาบันวิถีบันทรรศน์.

มนต์นภัส มโนการณ์. (2561). การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19*(1), 1-15

ราเชนร พุมแจ. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอุดรเขต 1*. [วิทยานิพนธปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยอีสาน.

รุงอรุณ เถื่อนใหญ. (2553). *ศึกษากระบวนการบริหารที่สงผลตอประสิทธิผลศูนยพัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารสวนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแกว จังหวัดปทุมธานี.* [วิทยานิพนธหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรภัทร์ภู่เจริญ. (2550). *การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง.* อริยชน.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพงษ ลดาวัลย ณ อยุธยา. (2542). *หนาที่ทางการบริหาร.* โรงพิมพดาว.

ศิริพร พงษศรีโรจน. (2540). *องค์การและการจัดการ.* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.

สมศักดิ์ พิเศษสุทธิกุล. (2550). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก.* [วิทยานิพนธปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สันติ บุญภิรมย. (2552). *การบริหารวิชาการ = Academic affairs administration*. บุคพอยท.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ).* บริษัท ออนป้า จำกัด.

สุวดี อุปปินใจ. (2566). *การนิเทศและการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ชอบพิมพ์ จำกัด.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2558). *“องค์การสมัยใหม่สู่องค์การสมรรถนะสูง”* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อเนก เหลาโชติ. (2547). *การบริหารจัดการธุรกิจชุมชน: กรณีศึกษากลุมหัตถกรรมตุกตาราชบุรี.* [วิทยานิพนธหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). นวัตกรรมความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็น ผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ, 33*(128), 49-65.

Damanpour, F. (1987). The Adoptionof Technological, Administrative, and Ancillary Innovations: Impact of Organizational Factors. *Journal of Management*, *13*(4), 675-688.

Hughes, T. (1987). *The evolution of large technological System.* The cocial Constructionof technological system new directions in the sociology and history of Technology. Cambridge. Cambridge UniversityPress.

Morton, J.A. (1971). *Organizingof innovation system approach to technical management*. McGraw-Hill.

Schumpeter J. (1975). *Colophon edition of 1942 edition, Capitalism, Socialism and Democracy*. Harper and Row.

Selwyn W. Becker. (1967). The Innovative Organization: A Selective View of Current Theory and Research. *Journal of Business: The University of Chicago press, 40*(5), 462-470.

*การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนยุคดิจิทัล

วณิชชา สีหาวงษ์[1*] สุวดี อุปปินใจ[2] ประเวศ เวชชะ[3] สมเกียรติ ตุ่นแก้ว [4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[4]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[*]Corresponding author e-mail: waewdream1973@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่สามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะจริงของผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยการกำหนด การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม แนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร; สมรรถนะผู้เรียน; การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21; การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

* Received: 2025-03-28, Revised: 2025-06-05, Accepted: 2025-06-12

Curriculum Management Approaches for Enhancing Student Competencies in the Digital Age

Wanischa Seehawog[1], Suwadee Ouppinjai[2], Prawet Wetcha[3] and Somkiet Tunkaew [4]

[1]Master of Education in Educational Administration, Chiangrai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[4]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: waewdream1973@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze curriculum management approaches that can enhance students' competencies in alignment with the demands of the 21st century. The focus is on integrating knowledge, skills, and attitudes through learner-centered learning processes, utilizing technology as a tool to support learning, and developing assessment systems that authentically reflect students' competencies. The findings indicate that effective curriculum management involves clearly defined curriculum standards, teacher development aligned with competency-based education, the integration of digital technology in curriculum administration and learning management, as well as support from both public and private sectors in developing curricula that respond to labor market and societal needs. These strategies contribute to fostering essential 21st-century skills in learners, such as critical thinking, problem-solving, and lifelong learning, enabling them to adapt and grow in response to ongoing economic and social changes.

Keywords: Curriculum management; student competency; 21st-century learning; educational technology

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจ การศึกษาไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎี แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับไปสู่การแก้ปัญหาและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การบริหารจัดการหลักสูตรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รวมถึงสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาหลายแห่งยังคงมีข้อจำกัดในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อบริบทของโลกยุคใหม่ได้อย่างแท้จริง (ฆนัท ธาตุทอง, 2552; รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์, 2557)

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดการระบบประเมินผลที่สามารถสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; Beetham & Sharpe, 2013)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โดยเน้นที่องค์ประกอบสำคัญของการบริหารหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร

การบริหารหลักสูตรในยุคปัจจุบันต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านแนวคิด วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบการดำเนินงานทางการศึกษาที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรจึงต้องมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทของสถานศึกษา รวมถึงสามารถบูรณาการความรู้และแนวคิด จากหลายระดับ ได้แก่ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เพื่อให้การจัดการหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนโดยรอบ

การบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย โดยควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการหลักสูตร เช่น ประเทศสิงคโปร์หรือฟินแลนด์ ซึ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียนเป็นสำคัญและมีระบบการบริหารหลักสูตรที่ยืดหยุ่นตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และที่นำสิ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของท้องถิ่น ผนวกกับความต้องการของสถานศึกษาเอง มาใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และควรพิจารณาให้สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต้องจัดเตรียมไว้ เพราะหลักสูตรสถานศึกษาที่ดีจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่เหมาะสม (ประเวศ เวชชะ, 2559)

1.1 ความหมายของการบริหารจัดการหลักสูตร

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) การบริหารจัดการหลักสูตร(Curriculum Administration) เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ และเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี การจัดทำเอกสารหลักสูตรควรเน้นประเด็นสำคัญที่ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรการเตรียมพร้อมด้าน

บุคลากร และการส่งเสริมคุณภาพการใช้หลักสูตร ซึ่งรวมถึงการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน

การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Management) หมายถึง กระบวนการในการวางแผน องค์กร ดำเนินการ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานของหลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาที่วางไว้ (วิรุฬ เกิดภักดี, 2551) กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองต่อบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม Beetham และ Sharpe (2013) เสริมว่า การบริหารหลักสูตรในยุคดิจิทัลต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตร

การบริหารจัดการหลักสูตรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง คุณภาพ และประสิทธิภาพของระบบการศึกษา ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับประเทศ เนื่องจากหลักสูตรถือเป็นเครื่องมือหลักในการจัดระเบียบการเรียนรู้ของผู้เรียน หากการบริหารหลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติได้อย่างสมดุลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) การบริหารหลักสูตรที่ดีจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล บริบทท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (ฆนัท ธาตุทอง, 2552)

1.3 หลักการบริหารจัดการหลักสูตร

การบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพควรตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ดังต่อไปนี้

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรควรออกแบบโดยคำนึงถึงศักยภาพ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

2. การมีส่วนร่วม การบริหารหลักสูตรควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีบทบาท

3. ความยืดหยุ่นและตอบสนองบริบท สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของพื้นที่หรือชุมชน

4. การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ อิงจากผลการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบริบทผู้เรียน

5. ประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเมินทั้งเชิงโครงสร้างและการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุง

1.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตร

การบริหารจัดการหลักสูตรมีวัตถุประสงค์ (วิรุฬ เกิดภักดี, 2551; Beetham & Sharpe, 2013) ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. วางระบบบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านแผนการสอน บุคลากร และทรัพยากร

4. ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

5. จัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

1.5 กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นวงจรที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายทางการศึกษาในแต่ละระดับ ทั้งในด้านคุณภาพและความทันสมัยของเนื้อหาหลักสูตร ความยืดหยุ่นในการใช้ และความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Beetham & Sharpe (2013) และวิรุฬ เกิดภักดี (2551) ได้นำเสนอขั้นตอนสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรไว้ 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1) การวิเคราะห์บริบท

วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ

2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

3) การออกแบบหลักสูตร

วางโครงสร้างหลักสูตรให้ครอบคลุมรายวิชา กิจกรรม และรูปแบบการประเมินที่สะท้อนสมรรถนะของผู้เรียน

4) การนำหลักสูตรไปใช้

จัดการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนด พร้อมจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น สื่อ เทคโนโลยี และครูผู้สอนอย่างเหมาะสม

5) การติดตามและนิเทศการดำเนินงาน

ตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้จริง พร้อมให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนในการจัดการเรียนรู้

6) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

วิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียน ครู และผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปภาพรวม พบว่า กระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอนนี้เป็นกลไกที่ช่วยสร้างหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะผู้เรียน

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

“สมรรถนะ” (Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการผสมผสานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทที่กำหนด (Beetham & Sharpe, 2013) โดยสมรรถนะมิได้หมายถึงเพียงการเรียนรู้เนื้อหาเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์จริง และการแก้ปัญหาในโลกที่ซับซ้อน

ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แนวทางการพัฒนาผู้เรียนจึงเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะมากกว่าการเรียนรู้เชิงท่องจำ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในยุคดิจิทัลไว้ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Critical Thinking & Problem Solving)

ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ความรู้ แยกแยะปัญหา และพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รวมถึงการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ผู้เรียนที่มีสมรรถนะด้านนี้สามารถตั้งคำถามได้อย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ และจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในโลกแห่งความเป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปพบว่า สมรรถนะด้านนี้เน้นการเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาเชิงระบบ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์จริง

2.2.2 สมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication & Collaboration)

การถ่ายทอดความคิด ความรู้ และอารมณ์ความรู้สึกอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการพูด การเขียน และการใช้สื่อดิจิทัล ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะของทีม การฟังอย่างตั้งใจ การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในบริบทที่หลากหลาย สรุปพบว่าสมรรถนะนี้ช่วยให้ผู้เรียนสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และเคารพความแตกต่าง

2.2.3 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

ทักษะในการเข้าถึง วิเคราะห์ สร้าง และใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนรู้ การทำงาน และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านนี้เป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้และทำงานในสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

สรุปพบว่า ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน มีความรับผิดชอบ และประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนรู้และดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีคุณธรรม

2.2.4 สมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Competency)

ความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง วางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความใฝ่รู้ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกที่พัฒนาอย่างรวดเร็วได้ โดยไม่หยุดนิ่งกับความรู้เดิม รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และจากแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบทั้งในและนอกห้องเรียน

สรุปพบว่า สมรรถนะนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.2.5 สมรรถนะด้านการมีจิตสำนึกสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy)

ความตระหนักรู้และเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองของสังคม รวมถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ พร้อมทั้งสามารถดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติและสร้างสรรค์

สรุปพบว่า สมรรถนะนี้ช่วยให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีที่มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบ และเคารพในความหลากหลายของวัฒนธรรมและสังคม

3. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

การบริหารหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยต้องคำนึงถึงการออกแบบหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการประเมินผลที่สามารถสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; Beetham & Sharpe, 2013)

3.1 การกำหนดผลลัพธ์ของหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ

หลักสูตรควรกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยเน้นการบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล พร้อมกำหนดวิธีการวัดผลที่สอดคล้อง เช่น การประเมินผลตามสมรรถนะ (Competency-based Assessment) (ฆนัท ธาตุทอง, 2552)

3.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) คือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียนเป็นหลัก การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Beetham & Sharpe, 2013)

รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน มีดังนี้

3.2.1 Problem-Based Learning (PBL) ฝึกการคิดวิเคราะห์ผ่านสถานการณ์จริง

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาผ่านสถานการณ์จริง ผู้เรียนจะได้รับโจทย์หรือปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งไม่มีคำตอบตายตัว และต้องทำงานร่วมกันเพื่อหาทางออกอย่างมีเหตุผล เป็นวิธีที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ (Hmelo-Silver, 2004)

สรุปพบว่า PBL ช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลจากสถานการณ์จริง

3.2.2 Project-Based Learning (PjBL) พัฒนาทักษะผ่านการจัดทำโครงงาน

การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงในการวางแผน ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างชิ้นงานหรือโครงการ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะด้านการวางแผนการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร โดยเน้นผลลัพธ์ที่จับต้องได้และสัมพันธ์กับบริบทจริงของสังคม (Thomas, 2000)

สรุปพบว่า PjBL เน้นพัฒนาทักษะการวางแผน การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำอย่างเป็นรูปธรรม

3.2.3 Blended Learning ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และออฟไลน์

การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning) และการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Face-to-Face Learning) โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาตามเวลาของตนเอง ในขณะเดียวกันยังได้รับการโต้ตอบและแนะนำจากครู (Graham, 2006)

สรุปพบว่า Blended Learning เพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาและปฏิสัมพันธ์กับครูได้อย่างเหมาะสม

3.2.4 Active Learning เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียน

เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปรายการทำงานกลุ่ม การตั้งคำถาม และการทดลอง ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ และสะท้อนความรู้ของตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นวิธีที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางปัญญาและพัฒนา “สมรรถนะ” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Beetham & Sharpe, 2013; รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์, 2557)

สรุปพบว่า Active Learning ช่วยพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนผ่านการมีส่วนร่วมทางปัญญาและการเรียนรู้แบบลงมือทำ

3.3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ไม่อาจละเลยได้ การส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวทางในการพัฒนาครูควรประกอบด้วย

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning, Project-Based Learning และ Competency-Based Assessment (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

2. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม เช่น การใช้ Learning Management System (LMS), สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และการใช้ AI เพื่อการวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Beetham & Sharpe, 2013)

3. การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาวิชาการ (Mentoring System) เพื่อช่วยให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับคำแนะนำจากครูรุ่นพี่หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการหลักสูตร

4. การจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC) ส่งเสริมให้ครูมีพื้นที่ในการสะท้อนการเรียนรู้ ร่วมวิเคราะห์ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน

นอกจากนี้ ยังควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าครูสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชั้นเรียน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารหลักสูตร

เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และการติดตามผลผู้เรียน (Beetham & Sharpe, 2013) ได้แก่

3.4.1 การใช้ Learning Management System (LMS) เช่น Google Classroom, Moodle

3.4.2 การใช้ Big Data และ AI วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียน

3.4.3 การใช้ Gamification สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

3.5 การประเมินผลสมรรถนะผู้เรียน

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางสมรรถนะ การประเมินผลควรยืดหยุ่นและหลากหลาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนี้

3.5.1 Portfolio Assessment แฟ้มสะสมผลงาน

3.5.2 Performance Task งานที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง

3.5.3 Rubric-Based Assessment ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดชัดเจน

การบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกกระบวนการตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนอย่างแท้จริง

หลักสูตรควรมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็น โดยบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เช่น PBL, PjBL, Blended Learning และ Active Learning ควบคู่กับการประเมินแบบแฟ้มสะสมผลงาน งานปฏิบัติจริง และเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน การสนับสนุนจากครู เทคโนโลยี และภาคีเครือข่ายการศึกษาจึงเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้การจัดการหลักสูตรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แนวทางดังกล่าว ไม่เพียงพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหลักสูตร

4.1 การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายการศึกษา

การสนับสนุนจากภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและขอบเขตของการบริหารหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โดยต้องอาศัยนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต การออกแบบหลักสูตรต้องอยู่บนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์การศึกษาของชาติ เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลมาตรฐานหลักสูตร ติดตามผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ทุน

สนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ จะช่วยส่งเสริมให้ระบบการศึกษาสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

4.2 การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและชุมชน

ภาคเอกชนและชุมชนเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม ปัจจุบัน หลายประเทศให้ความสำคัญกับแนวคิด "Education-Industry Partnership" หรือความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคธุรกิจ เพื่อนำข้อมูลความต้องการแรงงานมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตร

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนสามารถเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น

1. การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การจัดโครงการฝึกงานและพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จริงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3. การเป็นที่ปรึกษาในการออกแบบหลักสูตร โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. การสร้างโอกาสทางอาชีพให้แก่ผู้เรียน ผ่านเครือข่ายการจ้างงานและการฝึกอบรมเฉพาะด้าน

ในขณะเดียวกัน ชุมชนท้องถิ่นก็สามารถมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการจิตอาสา การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ภาครัฐ เอกชน และชุมชน จะช่วยให้หลักสูตรมีความครอบคลุมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

4.3 การปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปกครองและสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาของผู้ปกครองและสังคมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้เรียนในระบบการศึกษาแบบใหม่ที่เน้นพัฒนาสมรรถนะมากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว ในอดีต ระบบการศึกษาไทยให้ความสำคัญกับการวัดผลผ่านคะแนนสอบ ซึ่งสะท้อนการเรียนรู้แบบท่องจำและการแข่งขันด้านผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก แต่ในปัจจุบัน ทัศนคติเช่นนั้นไม่เพียงพอต่อการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปกครองและสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยสามารถดำเนินการผ่านกลยุทธ์ต่อไปนี้

1. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ

ให้ข้อมูลอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 และอธิบายให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะ จะช่วยให้บุตรหลานสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตและการทำงานในอนาคต

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในครอบครัว

ผู้ปกครองควรมีบทบาทเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ในบ้านและชุมชนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์

3. ลดการให้ความสำคัญกับการสอบแบบดั้งเดิม

ส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้าใจและยอมรับรูปแบบการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น Portfolio, Performance-Based และ Authentic Assessment ซึ่งสามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนได้ดีกว่าคะแนนสอบเพียงอย่างเดียว

4. สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

เช่น การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ การพัฒนา Soft Skills การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์รวมของผู้เรียน

การบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากภาครัฐผ่านนโยบายที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปกครองและสังคมให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 หากทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทของตนและให้ความร่วมมืออย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในปัจจุบันและอนาคต

บทสรุป

การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติซึ่งบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติ ผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL), โครงงาน (PjBL), การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ และระบบการประเมินสมรรถนะที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้ ความสำเร็จในการบริหารหลักสูตรยังต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และผู้ปกครอง ตลอดจนการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองได้ในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียนในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อองค์ประกอบของสมรรถนะ ตลอดจนกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถผสมผสานเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการใช้วิธีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ เช่น การ

เรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และ Active Learning รวมถึงการเปลี่ยนแนวคิดจากการวัดผลแบบเดิมไปสู่การประเมินตามผลการปฏิบัติงาน (Performance-Based Assessment: PBA) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่สะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ ยังต้องอาศัยความร่วมมือแบบบูรณาการจากภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดระบบการศึกษาที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

ฆนัท ธาตุทอง. (2552). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.* เพชรเกษมการพิมพ์.

ประเวศ เวชชะ. (2559). *การบริหารหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์. (2557). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development).* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิรุฬ เกิดภักดี. (2551). *การศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน.* ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553*). การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Administration)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

Beetham, H., & Sharpe, R. (2013). *Rethinking pedagogy for a digital age: Designing for 21st century learning* (2nd ed.). Routledge.

Graham, C. R. (2006). Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions. in *Handbook of blended learning*. (pp. 3–21). Pfeiffer.

Hmelo-Silver, C. E. (2004). Problem-based learning: What and how do students learn. *Educational Psychology Review*, *16*(3), 235–266.

Thomas, J. W. (2000). *A review of research on project-based learning*. The Autodesk Foundation.

*รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

สุทัศน์ ขันแก้ว[1*] สุวดี อุปปินใจ[2] ไพรภ รัตนชูวงศ์[3] ประเวศ เวชชะ[3]

[1]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[4]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
Corresponding author e-mail: james_jj898@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีคำอธิบายลำดับขั้นตอนของแต่ละองค์ประกอบ หรือกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ให้สามารถเข้าใจง่าย เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาเป็นระบบ ที่ส่งผลให้เกิดโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาต้นแบบและบรรลุความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อผลักดันให้เกิดโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาได้สำเร็จ เป็นมิติใหม่แห่งการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานของการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน มีความเหมาะสมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรูปแบบการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความหมายของโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 2 หลักการบริหารคุณภาพโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารโรงเรียนคุณภาพ; ระดับมัธยมศึกษา; รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา

* Received: 2025-03-20, Revised: 2025-06-10, Accepted: 2025-06-12

A Model of Quality School Administration

Sutat Khankaew[1] Suwadee Opjaipin[2] Pairop Rattanchuwong[3] Prawet Wetcha[4]

[1]Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University
[2]Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University
[3]Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University
[4]Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: james_jj898@hotmail.com

ABSTRACT

This academic article aims to present a framework for managing quality secondary schools. The framework comprises various components that describe the step-by-step processes and systematically interconnected activities, making it easy to understand and applicable for effective secondary school management. The objective is to establish a systematic approach to managing quality secondary schools, which will lead to the development of model quality secondary schools. To achieve the goals set by the Ministry of Education. This initiative represents a new dimension in enhancing educational quality and promoting equity in education at the foundational level. It aims to efficiently meet community needs and adapt effectively to future changes. The management model for secondary education consists of six components: 1.Definition of a Quality Secondary School. 2.Principles of Quality Management in Secondary Schools. 3.Objectives of Secondary School Management. 4.Management Process of a Quality Secondary School. 5.Evaluation Guidelines for Secondary School Management 6. Factors Contributing to Successful Secondary School Management.

Keywords: Model; Quality Secondary School Management; High Quality Secondary School Administration Model

บทนำ

นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการยกระดับรายได้ของทุกจังหวัดทั่วประเทศ ด้วยการยกระดับการศึกษาโดยบริหารจัดการโรงเรียนใน 3 รูปแบบ คือ โรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษา โรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา และโรงเรียน Stand Alone สำหรับความจำเป็นในการสร้างโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีจำนวนเด็กนักเรียนลดลง แต่มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเด็กขาดโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

โรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา โดยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่สำคัญในแก้ไขปัญหาเพื่อการลดการกระจุกตัวในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนมัธยมคุณภาพใกล้บ้านมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดเฉพาะทาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการกระจายทรัพยากรให้แก่โรงเรียนในสังกัด จึงกำหนดแนวทางการสร้างโรงเรียนคุณภาพให้ชุมชน ทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับ

มัธยมศึกษา ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ สพฐ.11/2564 เรื่อง การบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2564 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

โรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโครงการโรงเรียนคุณภาพ ได้กำหนดนโยบายบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา เพื่อรองรับนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส และเพื่อสกัดนักเรียนไม่ให้ไปเรียนที่โรงเรียนในอำเภอ หรือโรงเรียนในจังหวัด หรือโรงเรียนที่มีอัตราแข่งขันสูงมากเกินไป อีกทั้งเพื่อให้นักเรียนได้เรียนโรงเรียนคุณภาพที่อยู่ใกล้บ้าน ตลอดจนแบ่งเบาภาระจากโรงเรียนประจำจังหวัดไม่ให้มีนักเรียนเกิน 3,000 คน โดยไม่ให้มีนักเรียนในโรงเรียนประจำจังหวัดมากเกินไป ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) เป็น “โรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา ” ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนประจำจังหวัดต่อไปในการ “ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านโอกาส และด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้ได้ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณภาพด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยเฉพาะครอบครัวที่มีรายได้น้อย ขาดความพร้อมในการดูแลเด็ก ทำให้สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น ปัญหาเด็กในช่วงอายุก่อนวัยเรียนที่ไม่ได้เข้าไปอยู่ในระบบการศึกษาปฐมวัยมีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 10 ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นเด็กจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ส่งผลต่อการอ่านออกเขียนได้ ทักษะการเรียนรู้ และมีความเสี่ยงต่อการออกจากระบบการศึกษาก่อนการสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ จึงเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ต่อเนื่องไปจนถึงการขาดโอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคทางการศึกษา (Inequality Education)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา

1.ความหมายของการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ความหมายของการบริหารโรงเรียน ตามความหมายของการบริหาร (Administration) นักการศึกษาและนักการบริหาร ได้ให้ความหมายของการบริหารตามทัศนะของแต่ละท่าน ดังนี้

Koontz and Weihrich (1968) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัตถุสิ่งของ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

พัณณ์ชิตา กนกพงศ์เสถียร (2564) ให้ความหมายว่า มีหลักการบริหารมากมายที่เกิดขึ้นเริ่มจากแนวคิดทฤษฎี ตั้งแต่ยุคเก่าไปจนถึงยุคใหม่ ที่เป็นรากฐานนำมาใช้อย่างได้ผลดีถึงในปัจจุบัน และมีการสร้างสรรค์พัฒนาแนวคิด หลักการที่มีความเฉพาะตัว ผสมผสานหลักการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาใช้ให้องค์กรมีคุณภาพบรรลุผลสำเร็จ

ขวัญจิรา จำปา (2565) ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีศาสตร์ และศิลป์ ในการใช้คน และทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามสถานการณ์และบริบทที่แปรเปลี่ยน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามแนวคิดทฤษฎีหลักการของนักทฤษฎีตั้งแต่ยุคเก่าไปจนถึงยุคใหม่ เพื่อมุ่งหวังให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.หลักการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ Deming (1986) Tenner and Detoro (1992) กล่าวถึง หลักการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพเป็นการนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้เพื่อการเริ่มต้นปรับปรุงพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงคุณภาพสู่ชุมชนที่มีมาตรฐาน ประกอบด้วย

1) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน เป็นความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนในองค์กรว่ามีความสามารถที่แตกต่างกันใน แต่ละงานแต่ละพื้นที่ สร้างความภาคภูมิใจให้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ โดยมอบรางวัลหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ และ ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะความรู้และ ความก้าวหน้าทางนวัตกรรม เทคโนโลยีและดิจิทัล มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2) หลักการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรและสร้างการมุ่งเน้นลูกค้า การมีค่านิยมที่ชัดเจน มีความคาดหวังที่สูง มุ่งสร้างความมั่นใจ ในเรื่องของกลยุทธ์ ระบบและวิธีการเพื่อการ บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม สร้างความรู้และสมรรถนะและความยั่งยืนขององค์กร สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากร เพื่อบุคลากรให้ความร่วมมือ พัฒนา เรียนรู้ สร้างนวัตกรรม และส่งเสริม การเปลี่ยนแปลง ตามระบบธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดี

3) หลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงระบบการผลิตและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงทีละน้อย ตามขั้นตอนวงจรของ Deming ซึ่งเรียกว่า Plan Do Cheek Act หรือ PDCA อย่างต่อเนื่อง ให้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้นโดยยืนยันจากการประเมินคุณภาพและกำหนดให้เป็นวัตถุประสงค์ถาวรขององค์กร

4) หลักการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนเป็นการใช้นวัตกรรม (Innovation) การใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการและกระบวนการพัฒนาคุณภาพองค์กรและคุณภาพการให้บริการ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน

5) หลักการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นมีส่วนได้ส่วนเสียเป็น สำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการทั้ง “ภายนอก” และ “ภายใน” และทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าทั้งปัจจุบันและอนาคต

6) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถของ บุคคลภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์ ด้วยความเต็มใจ ที่ต้องการเห็นสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความสุขที่สามารถ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรร่วมกัน สรุปว่า หลักการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพที่มีมาตรฐาน พบมีดังนี้ 1) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) หลักการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) หลักการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อน 5) หลักการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) หลักการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

สรุปได้ว่า หลักการบริหารโรงเรียนคุณภาพ ประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) หลักการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) หลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) หลักการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนเป็นการใช้นวัตกรรม (Innovation) 5) หลักการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) หลักการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

3.วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพมัธยมศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร พัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาให้เกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมกระบวนการดำเนินการได้ครบวงจรตั้งแต่ต้นจนจบของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนบรรลุผลตามขอบข่าย ภารกิจและแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการและยกระดับโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโครงการโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต.

2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการในอนาคต และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน.

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินการมีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร พัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาให้เกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมกระบวนการดำเนินการได้ครบวงจรตั้งแต่ต้นจนจบของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนบรรลุผลตามขอบข่าย ภารกิจและแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

การบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษามีกระบวนการที่สำคัญ จากการศึกษาแนวคิดของ William Edwards Deming (1989, p. 64) บิดาแห่งการควบคุมคุณภาพสมัยใหม่ ได้เสนอแนวคิดขึ้นมาช่วงปี 1950's โดยพัฒนามาจากปรมาจารย์ของเขาอีกที Walter Andrew Shewhart ทำให้วงจรนี้มีชื่อเรียกอื่นว่า Deming Cycle หรือ Shewhart Cycle คือ วงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน Plan-Do-Check-Act (PDCA) เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) จุดเด่นคือเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำได้เรื่อย ๆ จนกลายเป็นวงจร (Cycle) วนลูปผ่านความเชื่อที่ว่า "คุณภาพสามารถปรับปรุงพัฒนาได้" โดยสามารถประยุกต์กับองค์กรทุกประเภทธุรกิจทุกรูปแบบ หรือแม้กระทั่งชีวิตประจำวัน จนกลายเป็นเครื่องมือเรียบง่ายที่ได้รับความนิยมมาถึงทุกวันนี้

Tenner และ Detoro (1992, p. 31) ได้กล่าวถึงการนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับ TQM มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ การบริหารคุณภาพแบบองค์รวม (Total Quality Management: TQM) หรือที่เรานิยมเรียกว่า TQM หมายถึง การบริหารคุณภาพโดยรวมที่เน้นลูกค้าเป็นหลัก โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นองค์กรที่ดำเนินงานตามปรัชญาของ TQM จะต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง โดยดำเนินงานตามวงจร PDCA (Plan, Do, Check, Act) เพื่อเป็นหลักในการเริ่มต้นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่วนประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด โดยจุดเริ่มต้นจะต้องมีการตระหนักถึงปัญหาและกำหนดปัญหาที่จะแก้ไข มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกทางเลือก และวิเคราะห์ทางเลือกเพื่อเลือกวิธีที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหา

2. การปฏิบัติ (Do) นำทางเลือกที่ตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติโดยมั่นใจว่าผู้รับผิดชอบได้ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ และความจำเป็นอย่างถ่องแท้แล้ว และให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานตามแผน รู้ถึง

รายละเอียดและขั้นตอนต่างๆ มีการจัดอบรม เพื่อดำเนินงานตามแผน และมีการจัดทรัพยากรที่จำเป็น

3.การตรวจสอบ (Check) มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินการดำเนินงานขององค์การว่าสามารถดำเนินงานได้ตามแผนหรือไม่ และเนื้อหาสาระของแผนมีความครบถ้วนหรือไม่ หากการประเมินพบว่า ผลงานออกมาได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมาย ก็สามารถนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานในครั้งต่อไปได้

4. การปรับปรุงแก้ไข (Act) ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดมาตรฐานจากผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคต และทำการแก้ไขในส่วนที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อผลลัพธ์ที่ได้ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย แล้วจึงจัดทำเป็นรายงานเพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานต่างๆ ในองค์การทราบ สิ่งสำคัญถ้าหากพบว่าที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเกิดจากการวางแผนที่ไม่ดีตั้งแต่ต้น องค์การจะต้องหาสาเหตุของการวางแผนที่ไม่ดีก่อน แล้วจึงทำการปรับปรุงคุณภาพการวางแผนและปรับปรุงเนื้อหาของแผนด้วย

จากผลการวิจัยของสุวดี อุปปินใจ และคณะ (2564, น. 328-329) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบและกลไกการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต พบว่า ระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ผ่านการประเมินประสิทธิภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ด้านความถูกต้องและด้านความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ชื่อ ระบบ PIMECI โดยมีรายละเอียดของระบบ PIMECI มีดังนี้

1) P คือ Quality Planning การวางแผนคุณภาพ 2) I คือ Implementation นำแผนคุณภาพสู่การปฏิบัติ 3) M&E คือ Monitoring and Evaluation การกำกับติดตามและการประเมินคุณภาพ 4) CI : Continuous Improvement การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และกลไกการ บริหารจัดการ 4 กลไก คือ 1) กลไกการวางแผนคุณภาพ 2) กลไกการนำแผนคุณภาพสู่การปฏิบัติ 3) กลไกการกำกับติดตามและการประเมินคุณภาพ 4) กลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารคุณภาพ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น กระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.แนวทางการประเมินผลโรงเรียนคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเกณฑ์การประเมินคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) กล่าวถึง โรงเรียนที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานและคุณภาพ ประสบผลสำเร็จในการบริหาร สมควรเป็นแบบอย่างได้ประเภทหนึ่ง โดยเน้นการพิจารณาอย่างรอบด้าน การประเมินครอบคลุมการบริหารงานทั้งองค์การ เพิ่มความดีเด่นของสถานศึกษาที่จะต้องแสดงเด่นชัดสมควรต่อการได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ที่ผ่านการตัดสินต้องมีสิ่งแสดงให้เห็นถึงความยอดเยี่ยมดีเด่นได้อย่างชัดเจนและดีจริงทุกคนต้องตระหนักไว้เสมอว่ารางวัลพระราชทานเป็นสิ่งที่ทรงคุณค่าและเป็นเกียรติประวัติต่อผู้รับอย่างสูงสุด คุณความ

ดีจะถูกประกาศและเผยแพร่ไปยังสาธารณชนทั่วไป สมควรที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องกระทำอย่างรอบคอบ และผู้ที่ได้รับรางวัลไปแล้วจะต้องดำรงรักษาคุณความดีนั้นให้ยาวนานสืบไป

เกณฑ์การประเมินคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การประเมินจะพิจารณาคุณภาพของการบริหาร จัดการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ผลการพัฒนาเด็ก ด้านที่ 2 การบริหารงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน และด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารบุคลากร ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินระดับก่อนประถมศึกษาจะมี 5 ด้าน 20 องค์ประกอบ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2550)

ด้านที่ 1 ผลการพัฒนาเด็ก ประกอบด้วย พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา

ด้านที่ 2 การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผน และการจัดประสบการณ์ การประเมินพัฒนาการของเด็ก การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และการให้บริการแก่เด็ก

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย การบริการแก่ผู้ปกครองและชุมชน และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองเละชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้บริหารคุณลักษณะของครูและผู้ดูแลเด็ก คุณลักษณะของบุกลากรอื่น และการบริหารงานบุคคล

2.สถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาการประเมินจะพิจารณาคุณภาพของการบริหารจัดการของสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มี 6 ด้าน 21 องค์ประกอบ 84 ตัวบ่งชี้

รางวัลโรงเรียนพระราชทานเป็นรางวัลที่มอบให้แก่โรงเรียนที่จัดการศึกษาได้มีคุณภาพ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับทุกฝ่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไม่หยุดยั้ง ทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เกิดคุณภาพสูงสุดในทุกด้าน ซึ่งการประเมินจะพิจารณาคุณภาพจากการดำเนินการบริหารจัดการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารการจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กำหนดมาตรฐาน เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1. มาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาย่อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ ด้านการบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเน้นที่การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม

3. มาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะบ่งบอกถึงคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2560) ได้พัฒนากรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559 -2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเป้าหมายการประเมินโดยมุ่งเน้นประเมินผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพของสถานศึกษาและมีการวิเคราะห์กระบวนการ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาที่มีคุณค่าต่อสถานศึกษา และเป็นการยืนยันการตรวจประเมินคุณภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของประเทศ สอดคล้องกับความจำเป็นและยุทธศาสตร์ของประเทศ นำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม และส่งเสริมให้คนในสังคมที่มีความหลากหลายแตกต่างอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตามศักยภาพได้ดีขึ้น

การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินตามสภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา โดยให้ยึดหลักการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดตามมาตรฐานของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของสถานศึกษาโดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายการประเมินและสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา

หลักการและแนวคิดที่สำคัญ

การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ห้า (พ.ศ. 2567-2571) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการสำคัญ 4 ประการคือ

1.แนวทางการประกันคุณภาพภายนอก ใช้หลักการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 49วรรคสอง “ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน”

2.สถานศึกษาที่จะได้รับการประกันคุณภาพภายนอก ต้องเป็นสถานศึกษาที่จัดให้มีระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา เพื่อพิจารณาจัดส่งรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ให้กับสมศ. และมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

3. สถานศึกษาที่จะได้รับการประกันคุณภาพภายนอกต้องเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองหลักสูตรจากหน่วยงานต้นสังกัด

4.การตัดสินผลการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและด้านการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

1. การประเมินคุณภาพภายนอก ต้องมีความเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่จะต้องรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายในการจัดการศึกษาและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น (Accountability)

2. การประเมินคุณภาพภายนอกต้องมีความท้าทายและช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสู่สากลให้เป็นไปตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของประเทศบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ (Empowerment)

กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ห้า (พ.ศ. 2567 -2571) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายใน โดยประเมินผลจากการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ความเหมาะสมเป็นไปได้ พิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายเกณฑ์ในการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพจริงของผู้เรียน

1.2 ความเชื่อถือได้ พิจารณาจากกระบวนการและผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนกับผลการตรวจสอบจากสภาพจริงหรือหลักฐานเชิงประจักษ์โดยใช้ข้อมูลหลายแหล่งในเชิงตรวจสอบยืนยัน

1.3 ประสิทธิผล พิจารณาจากผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนด้านต่างๆ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้นและบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการมีนวัตกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีโดยพิจารณาจากแนวคิดวิธีการหรือกิจกรรมที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้

2. ด้านกระบวนการบริหารและจัดการ แนวทางการพิจารณา โดยพิจารณาจากคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นระบบ พิจารณาจากกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีความต่อเนื่องยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำกับติดตามตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความเชื่อถือได้ พิจารณาจากกระบวนการและผลการประเมินที่สถานศึกษาประเมินตนเองกับผลการตรวจสอบจากสภาพจริงหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยใช้ข้อมูลหลายแหล่งในเชิงตรวจสอบยืนยัน

2.3 ประสิทธิผล พิจารณาจากผลการบริหารและการจัดการสถานศึกษาที่ครอบคลุมในด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลสารสนเทศ หลักสูตรสถานศึกษา ระบบการแนะแนวฯ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีนวัตกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีโดยพิจารณาจากแนวคิดวิธีการหรือกิจกรรมที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ สามารถนำมาใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหาได้

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการพิจารณา พิจารณาจากคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

3.1 ความเป็นระบบ พิจารณาจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและชุมชนตามความสนใจของผู้เรียนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาสาระและกิจกรรมเสริมหลักสูตร สร้างโอกาสการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ บริหารจัดการชั้นเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน กำหนดวิธีการสอนและออกแบบเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

3.2 ความเชื่อถือได้ พิจารณาจากกระบวนการและผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูกับผลการตรวจสอบจากสภาพจริงหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยใช้ข้อมูลหลายแหล่งในเชิงตรวจสอบยืนยันและพิจารณาความสอดคล้องของผลการตัดสินว่าสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใดอันสะท้อนความเชื่อถือได้ของผลการประเมิน

3.3 ประสิทธิผล พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูที่ครอบคลุมในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด รวมถึงการมีนวัตกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีโดยพิจารณาจากแนวคิดวิธีการหรือกิจกรรมที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ สามารถนำมาใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เป็นแบบอย่างที่ดีได้

สรุปว่า แนวทางการประเมินผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา หมายถึง การกำหนดประเด็นการประเมิน และวิธีการประเมินที่เป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการบริหารตามวัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา

6.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

Singapore : Ministry of Ministration (2000, p. 28) ได้ระบุว่า รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศ ประเทศสิงคโปร์ (SEM) คือ รูปแบบการประเมินตนเองของโรงเรียนซึ่งได้บูรณาการรูปแบบความ เป็นเลิศที่ชื่อเสียงต่างๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ รางวัลคุณภาพประเทศสหรัฐอเมริกาเข้า

ด้วยกัน โดยโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเอง โดยการเทียบเคียงการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของชาติ รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) มีจุดประสงค์ เพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลของโรงเรียนและการเทียบเคียงกับโรงเรียนเป็นเลิศต่างๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวม ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัยดังนี้

1.ด้านภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำค่านิยม ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินของนักเรียน มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

2.ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ เป้าหมายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โปร่งใส โดยมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.ด้านการจัดการบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมี ความรู้ มีความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

4.ด้านทรัพยากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ

5.ด้านเป้าหมายนักเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องออกแบบกระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้ การบริหารจัดการศึกษาและระบบการทำงาน ของครูและบุคลากรตลอดจนด้านคุณภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

6.ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

7.ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนัก ในด้านประสิทธิภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

8.ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

9.ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนัก ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกคนต้องมีความตั้งใจ ความร่วมมือและมีความปรารถนาดีในการจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศจากทุกฝ่าย

กันตพัฒน์ มณฑา (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนความเป็นเลิศมาตรฐานสากล จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สามารถสรุปได้ดังนี้

1.ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เรียน

2.ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ งาน บรรยากาศและวัฒนธรรม

3.ปัจจัยด้านความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ได้แก่ หลักสูตร นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารงานและจัดการเรียนการสอน

4.ปัจจัยด้านระบบการบริหารและการจัดการ

สมใจ ยอดปราง (2561) สรุปว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และการสื่อสารในองค์การ 2) ปัจจัยด้านวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 3) ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการแนะแนว 4) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน และ 5)ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในองค์การ

สานอนาคตการศึกษาคอนเน็กซ์อีดี (2566) ได้กำหนด คุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ได้จัดทำเกณฑ์การประเมินคุณภาพโรงเรียนหรือตัวชี้วัด (KPIs) ขึ้น เพื่อวัดระดับคุณภาพของโรงเรียนและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตามแนวทางการยกระดับคุณภาพโรงเรียนตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก จัดหมวดเป็น 12 หมวด 53 ตัวชี้วัดย่อย ตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ จำนวน 53 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านหลักสูตรและการสอน 5) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) กล่าวถึง ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล คือ เป็นโรงเรียนที่ให้โอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดนตรี กีฬา ศิลปะ และจิตสาธารณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพร้อมด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุครุภัณฑ์ สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เป็นโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาพื้นฐานด้านอาชีพ และการเป็นโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา ที่มีความร่วมมือกับท้องถิ่นและบริการโรงเรียนเครือข่ายและชุมชนอย่างเข้มแข็ง มีปัจจัยต่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังนี้

1.นักเรียน เข้าถึงการบริการและสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม มีสติปัญญา (Intelligence Quotient) สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ทัศนคติที่ดี (Attitude) พัฒนาการด้านร่างกายสมวัย (Physical) ทักษะชีวิตตามกระบวนการลูกเสือ และปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ เพื่อปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ (Moral Quotient) มีทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ มีทักษะด้านภาษา 4 ภาษา มีสมรรถนะที่สำคัญ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะอาชีพมุ่งสู่การมีงานทำ อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

2.ครูและบุคลากร มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอน คลังนวัตกรรมการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้วัสดุ สื่ออุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทันสมัย มีการพัฒนาตนเองแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง

3.ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน

4.โรงเรียนมีโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ มีบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย ทันสมัย และมีมาตรการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน มีความโดดเด่นในการเป็นโรงเรียนหลักที่สามารถในการให้บริการโรงเรียนในบริเวณใกล้เคียง มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ผ่านการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

5.การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทุกภาคส่วนทั้งเอกชน บ้าน วัด/ศาสนสถานอื่นๆ รัฐ และโรงเรียน ให้การยอมรับ เชื่อถือต่อคุณภาพของโรงเรียน ครู และผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ให้ความสนใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีความต้องการให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษาและให้ความร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินงานการจัดการศึกษาเสมือนเป็นเจ้าของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากร ด้านการบริหารการศึกษา และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

บทสรุป

การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของพื้นที่ ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมนั้น ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ และมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายใน สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบท ดังนั้น สถานศึกษาที่จัด การศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม และถือเป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญในการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้สถานศึกษามีส่วนร่วม ในการพัฒนาพื้นที่ โดยที่โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่นั้นต้องมองถึงกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพและการ พัฒนาขับเคลื่อน

สถานศึกษาคุณภาพอย่างรอบด้าน ว่ามีความเหมาะสมตามสภาพบริบทและสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตหรือไม่ หากแม้นเพียงขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพไม่มีความชัดเจน ไม่เป็นระบบ ขาดเพียงหลักการบริหารคุณภาพ และกระบวนการบริหารคุณภาพ อาจส่งผลให้การบริหารโรงเรียนขาดคุณภาพย่อมเป็นได้

สรุปได้ว่าการจะบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษานั้น ควรมีหลักการบริหารคุณภาพที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมในการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา จำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณภาพทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัย 2) ระบบประกันคุณภาพ 3) หลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) การพัฒนาครู 5) การเรียนการสอน 6) การวัดและประเมินผล 7) การนิเทศ กำกับและติดตาม 8) Big Data เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนในความคาดหวังของชุมชนที่จะมีโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพอยู่ใกล้บ้าน เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างโอกาส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกเครือข่าย ที่จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดความพึงพอใจ ย่อมต้องมีกระบวนการบริหารที่มีความเหมาะสมในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักการบริหารคุณภาพและใช้กระบวนการบริหารคุณภาพ มาขับเคลื่อนพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทและสอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 หลักการ ดังต่อไปนี้ 1) หลักการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา 3) กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา 4) แนวทางการประเมินผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษา อธิบายได้ดังรูปภาพ ดังต่อไปนี้



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). น.1 *สพฐ.11/2564 เรื่อง การบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ.*

กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

ขวัญจิรา จำปา. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พัณณ์ชิตา กนกพงศ์เสถียร.(2564) *โมเดลสมรรถนะการบริหารคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการประกันคุณภาพการศึกษา.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมใจ ยอดปราง. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สานอนาคตการศึกษาคอนเน็กซ์อีดี. (2566). *การประเมินคุณภาพโรงเรียน.* มูลนิธิสานอนาคตการศึกษาคอนเน็กซ์อีดี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *ร่างโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานฯ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2567). *กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบห้า (พ.ศ. 2557-2571).* สำนักงานฯ.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2562). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2561-2562. TQA Criteria for Performance Excellence Framework 2561-2562*. บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด.

สุกัญญา แช่มช้อย และคณะ. (2564). *การออกแบบนโยบายการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตในปี 2040.* อีเลฟเล่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

สุวดี อุปปินใจ และคณะ. (2564). *ระบบและกลไกการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต. วารสารศิลปะการจัดการ, 6*(3), 1369-1391.

อร่าม วัฒนะ. (2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์.

อัจฉรา นิยมาภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่.* วิสต้า อินเตอร์ ปริ้นท์.

Deming, W. E.. (1989). *Out of The Crisis. Boston: The Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study*.

Koontz, H. and Weihrich, H. (1968). *Essentials of Management*. (5th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Singapore. Ministry of Ministration. (2000). *The school excellence model: A guide Singapore.* Singapore: The School Appraisal Branch, Schools Division, Ministry of Ministration.

Tenner, A. R., & Detoro, L. J. (1992). *Total quality management: Three steps to continuous improvement.* Addison-Wesley.

Turner, J. Rodney. (1993). *The Handbook of Project –based Management : Improving the Process for Achieving Strategic Objectives*. McGraw – Hill Book Co.

*การพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล

พลพิพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกุล[1*] นิษฐ์ฐา พีระชัยภาวงศ์[2*] ขวัญสุดา วงษ์แหยม[3*] เสาวนีย์ ธีระกาญจน์[4*]

[1]รองผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
[2]ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
[3]รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
[4]ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
[*]Corresponding author e-mail: polpipat97@gmail.com

บทคัดย่อ

ความฉลาดรู้ทางการเงินถือเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 สำหรับครู ซึ่งช่วยให้สามารถยกระดับความเป็นอยู่ทางการเงินของตนเอง พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นด้านการเงินให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบนโยบายขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาด้านการเงินในระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ บทความนี้นำเสนอการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินอย่างครอบคลุม ซึ่งออกแบบเฉพาะสำหรับครูในยุคดิจิทัล โดยมีกรอบองค์ประกอบหลัก 3 มิติ ได้แก่ (1) ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เช่น การออม การลงทุน และการจัดทำงบประมาณ (2) ทักษะการตัดสินใจทางการเงิน เช่น การตั้งเป้าหมาย และการประเมินทางเลือกอย่างเป็นระบบ และ (3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเน้นการสร้างวินัยทางการเงินและความรับผิดชอบส่วนบุคคล กระบวนการพัฒนาหลักสูตรนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความต้องการอย่างรอบด้าน การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรอย่างมียุทธศาสตร์ การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลแบบมีปฏิสัมพันธ์ การนำหลักสูตรไปใช้ช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่กว้างขวาง ทั้งในระดับพฤติกรรมของครูและระดับองค์กร เช่น การมีวินัยทางการเงินมากขึ้น การลดความเสี่ยงจากการเป็นหนี้ และการเป็นผู้นำด้านความฉลาดรู้ทางการเงินในโรงเรียน นอกจากนี้ หลักสูตรนี้ยังเป็นต้นแบบที่สามารถขยายผลเชิงนโยบายในระดับประเทศได้อย่างยั่งยืน ช่วยส่งเสริมเป้าหมายด้านการศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในภาพรวม โดยแนวทางแบบดิจิทัลเป็นอันดับแรกนี้ ยังช่วยให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และสอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคใหม่ในขณะที่ตอบรับกับสภาพเศรษฐกิจดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกด้วย

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร; ความฉลาดรู้ทางการเงิน; ยุคดิจิทัล

* Received: 2025-05-23, Revised: 2025-07-26, Accepted: 2025-08-04

Developing a Financial Literacy Curriculum for Teachers in the Digital Age

Polpipat Wattanasettanukul[1] Nittha Peerachaipawong[2]
Khwansuda Wongyaem[3] Saowanee Theerakarn[4]

[1]Deputy Director, Center for Driving the Resolution of Teachers' and Educational Personnel Debt Problems, Office of the Basic Education Commission
[2]Director, Supervision, Monitoring, and Evaluation Group, The Secondary Educational Service Area Office 2
[3]Deputy Director, The Secondary Educational Service Area Office 2
[4]Senior Educational Supervisor, The Secondary Educational Service Area Office 2
[*]Corresponding author e-mail: polpipat97@gmail.com

ABSTRACT

Financial literacy represents a critical competency for educators in the 21st century, enabling them to improve their personal financial well-being while effectively transmitting essential financial knowledge to students. This imperative aligns with Thailand's 20-Year National Strategy (2018–2037), the National Education Plan (2017–2036), and OECD policy frameworks that prioritize financial management education within formal learning systems. This study presents the development of a comprehensive financial literacy curriculum specifically designed for teachers in the digital era. The curriculum framework encompasses three interconnected dimensions: (1) foundational financial knowledge, including saving strategies, investment principles, and budgeting techniques; (2) financial decision-making competencies, encompassing goal-setting methodologies and systematic evaluation of financial alternatives; and (3) behavioral transformation, emphasizing the cultivation of financial discipline and personal responsibility. The curriculum development methodology follows a systematic four-stage approach: comprehensive needs assessment, strategic course architecture design, integration of appropriate digital technologies and learning modalities, and creation of interactive digital learning resources. Implementation of this curriculum extends beyond individual behavioral modification to encompass broader institutional benefits, including enhanced financial discipline among educators, reduced susceptibility to financial indebtedness, and the establishment of teachers as financial literacy champions within their educational communities. Furthermore, this curriculum provides a scalable framework for policy integration and sustainable national-level impact, contributing to Thailand's broader educational and economic development objectives. The digital-first approach ensures accessibility, adaptability, and alignment with contemporary pedagogical practices while addressing the evolving financial landscape of the modern economy.

Keywords: Curriculum Development; Financial Literacy; Digital Era

บทนำ

ความฉลาดรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ถือเป็นทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครูในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างคนของชาติ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นให้ประชาชนไทยมีคุณลักษณะเป็นพลเมืองดี มีวินัยทางการเงิน และสามารถปรับตัวในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) เช่นเดียวกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพครูและผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ รวมถึงการวางแผนการเงินอย่างมีระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นโยบายขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการเงินในกลุ่มครูและเยาวชนทั่วโลก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในระยะยาว (OECD, 2020) ครูที่มีความฉลาดรู้ทางการเงินจึงไม่เพียงแต่สามารถจัดการชีวิตตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถทำหน้าที่เป็นต้นแบบและถ่ายทอดแนวคิดด้านวินัยการเงินให้กับผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน ซึ่งสนับสนุนโดยงานวิจัยระดับนานาชาติที่ยืนยันว่า ความรู้ทางการเงินมีผลต่อคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ (Lusardi & Mitchell, 2014)

แม้ครูจะเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคนของชาติ แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าครูจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาหนี้สินในระดับวิกฤต โดยมีภาระหนี้เฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิชาชีพอื่นในภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565; ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) จากรายงานล่าสุดพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งประเทศมีจำนวนกว่า 9 แสนคน และในจำนวนนี้กว่า 80% หรือราว 7.2 แสนคน มีภาระหนี้สินรวมกันสูงถึงกว่า 1.4 ล้านล้านบาท หรือเฉลี่ยประมาณ 1.94 ล้านบาทต่อคน ซึ่งเป็นตัวเลขที่สะท้อนถึงระดับความรุนแรงของปัญหาอย่างชัดเจน ปัญหานี้ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องส่วนบุคคล แต่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ความมั่นคงทางจิตใจ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพครูในภาพรวม สถานการณ์หนี้สินในกลุ่มครูจึงถือเป็นปัญหาเชิงระบบที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนในหลายระดับ โดยเฉพาะในมิติของการศึกษา ซึ่งถือเป็นแนวทางเชิงป้องกันที่ยั่งยืน การพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินที่ออกแบบเฉพาะสำหรับครูในบริบทดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถเสริมสร้างความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติด้านการเงินให้แก่ครูอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการก่อหนี้ใหม่ และวางรากฐานให้ครูสามารถบริหารจัดการชีวิตการเงินได้อย่างมั่นคงในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้เปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเรียนรู้เรื่องการเงินส่วนบุคคล ซึ่งสามารถออกแบบในรูปแบบที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เกมจำลองสถานการณ์ทางการเงิน แอปพลิเคชันด้านการวางแผนการเงิน และการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive learning)

ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในปัจจุบัน (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2020) นอกจากนี้ เทคโนโลยียังสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียนและเสนอเนื้อหาที่เหมาะสมเฉพาะบุคคล ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้เกมดิจิทัลเพื่อสอนเรื่องการเงินได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและเข้าใจง่าย (Schroeder & Traxler, 2020) ซึ่งแนวโน้มนี้สอดคล้องกับภาพรวมการศึกษาดิจิทัลในระดับนานาชาติที่เน้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น AI และแพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ (OECD, 2021)

การจัดทำสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล ควรให้ความสำคัญทั้งด้านเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอ โดยเน้นให้สื่อมีความกระชับ น่าสนใจ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันของครู การออกแบบสื่อควรอิงตามหลักการออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design) ควบคู่กับการเลือกเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับประเภทของสื่อ เช่น การใช้ Canva สำหรับออกแบบอินโฟกราฟิก การใช้ OBS Studio สำหรับผลิตวิดีโอสอนแบบแนะนำการใช้เครื่องมือการเงิน หรือการใช้ Anchor และ Spotify for Podcasters สำหรับจัดทำ Podcast ให้ความรู้หรือแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบ รวมถึงการใช้เครื่องมือประเมินผลเชิงโต้ตอบ เช่น Google Forms หรือ Quizizz เพื่อวัดความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจ สื่อเหล่านี้ควรถูกจัดเก็บไว้บนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ครูสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา รองรับอุปกรณ์ที่หลากหลาย ทั้งสมาร์ตโฟน แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563; OECD, 2020) ทั้งนี้ การมีผู้เชี่ยวชาญร่วมออกแบบสื่อจะช่วยให้เนื้อหามีคุณภาพสูงและตอบโจทย์การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง (Bongini, Trivellato, & Zenga, 2021)

จากความสำคัญของความฉลาดรู้ทางการเงินในวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่ช่วยให้ครูสามารถบริหารจัดการชีวิตทางเศรษฐกิจของตนเองได้อย่างมั่นคง ควบคู่ไปกับบทบาทในการปลูกฝังพฤติกรรมการเงินที่ดีให้แก่ผู้เรียน ประกอบกับปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในกลุ่มครูประจำการในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสะสมในลักษณะเชิงระบบและมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น จนส่งผลกระทบต่อภาระงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้งยังมีข้อมูลชี้ว่า ครูรุ่นใหม่ที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการก็มีความเสี่ยงที่จะเข้าสู่วงจรหนี้ไม่ต่างกัน ในขณะเดียวกัน ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ได้เปิดทางให้เกิดเครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และเข้าถึงได้ง่าย จึงเป็นจังหวะสำคัญที่ควรมีการออกแบบหลักสูตรที่สามารถบูรณาการองค์ความรู้ทางการเงินเข้ากับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ และวางแผนทางการเงินของตนเองได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในฐานะที่ผู้เขียนเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทางแก้ไขเชิงระบบระดับประเทศ จึงตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ครูไทยอย่างแท้จริง หลักสูตรนี้ไม่เพียง

เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างทักษะการเงิน แต่ยังเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตครู และเสริมพลังให้ครูสามารถพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีวินัยทางการเงินในอนาคต

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเรื่อง Financial Literacy (ความฉลาดรู้ทางการเงิน)

ความฉลาดรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) คือความสามารถในการเข้าใจและใช้ความรู้ทางการเงินในการบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมถึงความรู้เกี่ยวกับการออม การใช้จ่าย การกู้ยืม การลงทุน และการวางแผนการเงินในระยะยาว (Atkinson & Messy, 2019) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็น “การตระหนักรู้และเข้าใจในแนวคิดทางการเงิน พร้อมทั้งมีทักษะ แรงจูงใจ และความมั่นใจในการตัดสินใจเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ทางการเงิน” (OECD, 2020) สำหรับครู การมีความฉลาดรู้ทางการเงินไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อบทบาทในการปลูกฝังพฤติกรรมการเงินที่ดีให้กับผู้เรียน ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน การวางแผนรายได้–รายจ่าย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างระบบการเงินส่วนบุคคลที่มั่นคง และป้องกันปัญหาหนี้สินที่อาจส่งผลกระทบในระดับวิชาชีพ

2. ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

การออกแบบหลักสูตรสำหรับครูจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ โดยอิงตามแนวคิดของ Malcolm Knowles ที่เสนอ “ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่” ซึ่งมีหลักการสำคัญว่าผู้ใหญ่เรียนรู้ดีที่สุดเมื่อสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์ของตนเอง มีแรงจูงใจภายใน และเห็นความสำคัญของเนื้อหาที่เรียนในชีวิตจริง (Merriam & Baumgartner, 2020) ผู้ใหญ่ต้องการการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ยืดหยุ่น และเคารพต่อความเป็นอิสระของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูจึงต้องออกแบบให้มีความยืดหยุ่น เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ใช้กรณีศึกษา และสถานการณ์จำลองที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเงินอย่างแท้จริง และเกิดผลอย่างยั่งยืนต่อชีวิตครูในระยะยาว ซึ่งแนวทางนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยที่ยืนยันว่า การประยุกต์ใช้หลักการนี้ในบริบทการเรียนรู้ด้านการเงินของผู้ใหญ่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการนำไปใช้ได้จริง (Taylor, Kroth, & Lindner, 2020)

3. การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Digital Learning/Blended Learning)

การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาไปอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะสำหรับผู้ใหญ่ในวิชาชีพครูที่ต้องการความยืดหยุ่นและการเข้าถึงเนื้อหาที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง แนวคิดด้านการเรียนรู้แบบดิจิทัล (Digital Learning) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เน้นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบวิดีโอ สื่ออินเทอร์แอคทีฟ ระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) หรือการเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในช่วงการระบาดของโควิด-19 และ

ส่งผลให้ครูจำนวนมากต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับรูปแบบการสอนใหม่ ๆ (Trust & Whalen, 2020)

การเรียนรู้ลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา พัฒนาทักษะได้ตามจังหวะของตนเอง และยังสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพผ่านระบบออนไลน์ได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในระดับนานาชาติที่ระบุว่าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์และระยะไกลได้กลายเป็นแนวปฏิบัติใหม่ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย (Bond, Bedenlier, Marín, & Händel, 2021) สำหรับหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินในครู การนำรูปแบบเหล่านี้มาใช้ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้สะดวก เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ทันที

4. ตัวแบบการพัฒนาหลักสูตร เช่น ADDIE หรือ Backward Design

ในการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอิงกับกรอบการออกแบบหลักสูตรที่มีระบบ เช่น โมเดล ADDIE ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analyze), การออกแบบ (Design), การพัฒนา (Develop), การนำไปใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluate) โดย ADDIE เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้น (Branch, 2021) ขณะเดียวกัน Backward Design ก็เป็นอีกแนวทางที่เน้นการเริ่มต้นจากการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ แล้วจึงออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลให้สอดคล้องกัน ซึ่งช่วยให้หลักสูตรมีเป้าหมายชัดเจน และเน้นการนำความรู้ไปใช้จริง (Wiggins & McTighe, 2021) วิธีการทั้งสองสามารถผสานกันเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับครูในยุคดิจิทัล และตอบโจทย์ต่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินอย่างยั่งยืน

5. องค์ประกอบของหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครู

หลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูควรได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เอื้อต่อการบริหารจัดการทางการเงินอย่างรอบด้าน โดยสามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) มิติความรู้พื้นฐานทางการเงิน เช่น การจัดทำงบประมาณส่วนบุคคล การออม การกู้ยืม การใช้บัตรเครดิต การวางแผนภาษี และการลงทุนเบื้องต้น (2) มิติทักษะการตัดสินใจทางการเงิน ได้แก่ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การเปรียบเทียบทางเลือกทางการเงิน และการจัดลำดับความสำคัญของรายจ่าย รวมถึงการวางแผนเป้าหมายทางการเงินในระยะสั้น กลาง และยาว และ (3) มิติด้านเจตคติและพฤติกรรม ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างวินัยทางการเงิน การมีทัศนคติที่รับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีสติ ทั้งสามมิตินี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ OECD ที่เน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางการเงินให้กับผู้ใหญ่ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจทางการเงินอย่างยั่งยืน (OECD, 2020) หลักสูตรควรออกแบบให้มีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือเสริม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของครูอย่างแท้จริง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถจัดการทางการเงินตนเองได้ดีขึ้น และสามารถเป็นต้นแบบให้แก่ผู้เรียนในอนาคต

จากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายมิติ ทั้งแนวคิดด้านความฉลาดรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ที่เป็นรากฐานของการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ที่เน้นความเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของผู้เรียน แนวคิดด้านการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและแบบผสมผสาน (Digital/Blended Learning) ที่รองรับการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นผ่านเทคโนโลยี ตลอดจนโมเดลการออกแบบหลักสูตร เช่น ADDIE และ Backward Design ที่ช่วยให้การพัฒนาเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน องค์ประกอบหลักของหลักสูตรยังได้รับการจัดวางใน 3 มิติ คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งสะท้อนแนวทางของ OECD ในการส่งเสริมการเงินอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่ผู้เขียนนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของครูไทย และสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้สินเชิงระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล

1. การวิเคราะห์ความต้องการ

การวิเคราะห์ความต้องการ เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรสามารถระบุปัญหาจุดอ่อน และความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแม่นยำ กระบวนการนี้ควรดำเนินการทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเชิงลึก (in-depth interview)
และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ร่วมกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจสภาพปัญหาหนี้สิน ความรู้ทางการเงินที่ขาดหาย และข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลการเงินอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ยังควรพิจารณาสภาพบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่ครูแต่ละกลุ่มใช้งานอยู่ เพื่อให้สามารถออกแบบเนื้อหาหลักสูตรให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผลการวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลตั้งต้นที่นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบ และเนื้อหาของหลักสูตรที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง (Branch, 2021)

2. การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้

หลังจากวิเคราะห์ความต้องการแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเข้าใจในทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของครูผู้ใหญ่ โดยเฉพาะครูที่ประจำการและมีภาระหนี้สินหรืออยู่ในภาวะเสี่ยงทางการเงิน โดยเนื้อหาครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ ความรู้ทางการเงิน ทักษะการวางแผนและการตัดสินใจ และเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการเงิน

หลักสูตรนี้ถูกออกแบบให้ยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 หน่วยการเรียนรู้ โดยใช้เวลาเรียนโดยรวม 48 ชั่วโมง ซึ่งสามารถปรับใช้ในรูปแบบรายโมดูลหรือหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPD) ได้ในทางปฏิบัติ โดยแต่ละหน่วยประกอบด้วยสาระสำคัญ วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น Quiz, รายงาน, e-Portfolio และเกณฑ์การผ่านตามสัดส่วนร้อยละ ทั้งนี้ยังออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง เช่น การจัดทำแผนการเงิน การวิเคราะห์หนี้ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลจำลอง เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้ทันที (Merriam & Baumgartner, 2020) ดังรายละเอียดปรากฏใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล

หน่วยการเรียนรู้	สาระสำคัญ	วิธีประเมินผล	เกณฑ์การผ่าน (ร้อยละ)	เวลาเรียน (ชั่วโมง)
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1: ความรู้พื้นฐานทางการเงิน	แนวคิดเรื่องเงิน ความสำคัญของการบริหารเงิน ส่วนบุคคล การออม การกู้ยืม ดอกเบี้ย และภาษีเบื้องต้น	แบบทดสอบก่อน–หลังเรียน กิจกรรมตอบคำถามจากสถานการณ์จำลอง	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	7 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2: การวางแผนทางการเงินและการตัดสินใจ	การจัดทำงบประมาณรายรับ–รายจ่าย การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน การตัดสินใจทางการเงินอย่างมีหลักการ	แบบฝึกหัดวางแผนทางการเงิน กิจกรรมกลุ่ม การนำเสนอแผนการเงิน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	12 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3: การจัดการหนี้และการวิเคราะห์ความเสี่ยง	ประเภทของหนี้ การประเมินความสามารถในการชำระหนี้ การวางแผนจัดการหนี้ การวิเคราะห์ความเสี่ยงทางการเงิน	กรณีศึกษา การอภิปรายกลุ่ม	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	12 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4: การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเงิน	การใช้แอปพลิเคชันทางการเงิน (เช่น แอปจัดงบประมาณ แอปวางแผนการลงทุน) เครื่องมืออินเทอร์แอคทีฟสำหรับการตัดสินใจทางการเงิน	การทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัล พร้อมการสะท้อนผลการเรียนรู้ในรายงาน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	10 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้	สาระสำคัญ	วิธีประเมินผล	เกณฑ์การผ่าน (ร้อยละ)	เวลาเรียน (ชั่วโมง)
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5: บทบาทของครูในฐานะผู้นำทางการเงิน	การเป็นต้นแบบทางการเงิน การจัดกิจกรรมในโรงเรียน การเผยแพร่ความรู้ทางการเงินสู่ชุมชน	การจัดทำแผนกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางการเงิน และการสะท้อนบทบาทของตนเอง	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	7 ชั่วโมง

3. การเลือกเครื่องมือ เทคโนโลยี และรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

การเลือกใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินในยุคดิจิทัล ครูในปัจจุบันมีความหลากหลายในแง่ของความพร้อมด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรออกแบบในลักษณะ Blended Learning ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ออนไลน์แบบอิสระ (self-paced learning) กับการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น การเรียนผ่าน Zoom หรือ Google Meet ควบคู่กับระบบ LMS ที่จัดเก็บเนื้อหา สื่อ และกิจกรรมแบบมีระบบ เครื่องมือที่เลือกใช้ควรเน้นความสะดวก ใช้งานง่าย เช่น Google Classroom, Kahoot, Quizizz หรือแอปการเงินส่วนบุคคล (personal finance apps) ที่สามารถนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ เช่น แบบประเมินออนไลน์ หรือ dashboard แสดงพฤติกรรมของผู้เรียน ก็ช่วยให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของครูแต่ละคน และปรับการสอนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของครูอย่างแท้จริง (Merriam & Baumgartner, 2020)

4. การจัดทำสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

สื่อดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดเนื้อหาให้เข้าถึงง่าย ทันสมัย และน่าสนใจ โดยเฉพาะในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและความหลากหลายในวิธีการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อควรใช้หลักการออกแบบเพื่อการเรียนรู้ (Instructional Design) ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยเน้นความกระชับ ชัดเจน และนำไปใช้ได้จริง ตัวอย่างของสื่อที่ควรจัดทำ ได้แก่ วิดีโอสั้นให้ความรู้ทางการเงิน คลิปจำลองสถานการณ์ รายการ Podcast ให้แรงบันดาลใจจากครูต้นแบบ อินโฟกราฟิกแสดงวิธีบริหารเงินอย่างง่าย และชุดฝึกปฏิบัติแบบอินเทอร์แอคทีฟที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดลองวางแผนหรือแก้ไขปัญหาทางการเงินด้วยตนเอง สื่อควรมีความหลากหลาย รองรับอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ ทั้งยังควรมีการจัดเก็บไว้บนแพลตฟอร์มที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา

เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ซ้ำได้ตามความสะดวก ทั้งนี้ การมีผู้เชี่ยวชาญร่วมออกแบบสื่อจะช่วยให้เนื้อหามีคุณภาพสูง และตอบโจทย์การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง (Branch, 2021)

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลตามที่ผู้เขียนได้ออกแบบขึ้นนั้น มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบตามแนวทาง ADDIE โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการอย่างละเอียดในหลากหลายบริบท เพื่อให้เข้าใจปัญหาและความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ถัดมาคือการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรที่ยึดตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ครอบคลุม 3 มิติสำคัญของความฉลาดรู้ทางการเงิน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมีหน่วยการเรียนรู้ย่อย 5 หน่วย พร้อมทั้งกำหนดสาระสำคัญ วิธีประเมินผล เกณฑ์การผ่าน และเวลาเรียนอย่างชัดเจน จากนั้นจึงเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียนในยุคดิจิทัล และสุดท้ายคือการจัดทำสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพ เข้าถึงง่าย และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิสัมพันธ์ ทั้งหมดนี้สะท้อนแนวคิดว่าหลักสูตรดังกล่าวไม่เพียงช่วยยกระดับความรู้ทางการเงินของครู แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูในเชิงระบบ และส่งเสริมบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางการเงินในโรงเรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ของหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเงินของครู

หลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินที่ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของครูในยุคดิจิทัล ช่วยให้ครูสามารถสะท้อนและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเรียนรู้ที่เน้นสถานการณ์จริงและการฝึกปฏิบัติ ครูสามารถตระหนักถึงรูปแบบการใช้เงินของตนเองทั้งรายรับ รายจ่าย หนี้สิน และทรัพย์สิน พร้อมปรับพฤติกรรมจากการใช้เงินโดยไม่มีแผน สู่การบริหารเงินอย่างมีเป้าหมาย โดยอาศัยองค์ความรู้ทางการเงินควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น แอปจัดทำงบประมาณ เครื่องมือวิเคราะห์ภาระหนี้ หรือระบบติดตามรายจ่ายออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจทางการเงินได้อย่างรอบคอบและเหมาะสมกับสถานการณ์ของตนเองมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเงินจะได้รับการติดตามและประเมินผลผ่านตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น การลดลงของหนี้สินเฉลี่ยอย่างน้อยร้อยละ 10 ในช่วง 6 เดือนหลังการอบรม การเพิ่มขึ้นของอัตราการออมส่วนบุคคลอย่างน้อยร้อยละ 15 เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการเรียนรู้ และสัดส่วนครูที่สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารการเงินอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ภายใน 3 เดือนหลังจบหลักสูตร นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การวางแผนการเงินระยะสั้น–ระยะยาว และการตั้งเป้าหมายทางการเงินที่สามารถติดตามได้จริง ซึ่งสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมในการสร้างรากฐานทางการเงินที่มั่นคงและยั่งยืนสำหรับครู (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565)

2. การเสริมสร้างวินัยทางการเงินและการวางแผนทางการเงิน

หนึ่งในเป้าหมายสำคัญของหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินคือการเสริมสร้างวินัยทางการเงิน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำให้ครูสามารถควบคุมพฤติกรรมการใช้จ่ายและการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรจะช่วยฝึกฝนให้ครูเห็นคุณค่าของการออม การใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และการบริหารหนี้อย่างมีระบบ ผ่านกิจกรรมจำลองสถานการณ์ การตั้งเป้าหมายทางการเงินส่วนบุคคล และการออกแบบแผนการเงินในระยะต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสามารถสนับสนุนการติดตามผลการใช้เงินได้อย่างต่อเนื่อง ครูจะสามารถนำวินัยเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยลดความตึงเครียดจากภาระหนี้ และสร้างแนวทางการวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน ส่งผลให้ครูมีชีวิตที่มั่นคง มีสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

3. การลดความเสี่ยงในการก่อหนี้ใหม่

การให้ความรู้และฝึกฝนทักษะการบริหารเงินอย่างเป็นระบบผ่านหลักสูตร จะช่วยให้ครูสามารถหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการเงินที่เสี่ยงต่อการก่อหนี้ใหม่ โดยเฉพาะการกู้ยืมโดยไม่มีแผน หรือการตกเป็นเหยื่อของสินเชื่อที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง หลักสูตรจะเน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับประเภทของหนี้ การประเมินความสามารถในการชำระหนี้อย่างมีวิจารณญาณ และการบริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤติ รวมถึงเทคนิคในการเจรจากับเจ้าหนี้อย่างเหมาะสม เมื่อครูสามารถเข้าใจกลไกของระบบการเงินและผลกระทบระยะยาวของการก่อหนี้โดยไม่จำเป็น ก็จะสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองและหลีกเลี่ยงการสร้างหนี้ซ้ำได้ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจทางการเงินบนพื้นฐานของข้อมูลและแผนที่ชัดเจน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินในระยะยาว (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

4. การเสริมสร้างบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางการเงินในโรงเรียนและชุมชน

เมื่อครูมีความฉลาดรู้ทางการเงินและสามารถบริหารจัดการด้านการเงินของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ครูสามารถขยายบทบาทสู่การเป็นผู้นำทางการเงินในโรงเรียนและชุมชนได้อย่างน่าเชื่อถือ ครูสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการให้ความรู้ด้านการเงินแก่ผู้เรียน เพื่อนครู หรือแม้แต่ผู้ปกครอง ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการใช้จ่ายอย่างมีสติ และการวางแผนทางการเงินที่ดีในระดับโรงเรียน นอกจากนี้ ยังสามารถร่วมมือกับหน่วยงานในชุมชนเพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการเงินสู่สังคมในวงกว้าง บทบาทของครูในลักษณะนี้จะช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน พร้อมทั้งสนับสนุนเป้าหมายของนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการสร้างพลเมืองที่มีวินัยทางการเงิน ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

หลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเงินของครูผ่านการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เครื่องมือดิจิทัล และการฝึกปฏิบัติที่ช่วยให้ครูสามารถตระหนักและวางแผนทางการเงินได้อย่างมีเป้าหมาย จากนั้นจึงเน้นการเสริมสร้างวินัยทางการเงินและทักษะการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ครูสามารถควบคุมการใช้จ่ายและลดภาระหนี้สินได้อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งป้องกันการก่อหนี้ใหม่โดยเน้นความรู้เรื่องความเสี่ยงทางการเงิน เทคนิคการประเมินทางเลือก และการเจรจาหนี้อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจะสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินในระยะยาว ท้ายที่สุดหลักสูตรนี้มุ่งเสริมบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางการเงินในโรงเรียนและชุมชน โดยให้ครูสามารถถ่ายทอดแนวคิดด้านวินัยการเงินแก่ผู้เรียน เพื่อนครู และผู้ปกครอง ต่อยอดเป็นวัฒนธรรมการเงินที่เข้มแข็งในระดับท้องถิ่น ซึ่งสอดรับกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศ

การต่อยอดหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลในอนาคต

1. การปรับใช้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ

การต่อยอดหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลควรได้รับการขยายผลจากระดับหน่วยงานต้นแบบไปสู่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และในระยะยาวควรผลักดันให้เป็นนโยบายระดับประเทศอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพฐ. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควรมีบทบาทในการสนับสนุนด้านทรัพยากร วิทยากร และระบบติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ในพื้นที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ทั้งนี้ควรส่งเสริมให้แต่ละเขตพื้นที่มีอิสระในการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูในพื้นที่ โดยไม่สูญเสียแก่นของหลักสูตร การขับเคลื่อนเชิงนโยบายร่วมกับหน่วยงานระดับชาติ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ หรือกระทรวงการคลัง ยังสามารถนำไปสู่การกำหนดแนวทางส่งเสริมวินัยทางการเงินในระดับประเทศ ซึ่งอาจรวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การกำหนดให้มีหน่วยพัฒนาเฉพาะด้านการเงิน หรือแม้กระทั่งการบรรจุหลักสูตรนี้ไว้ในระบบการศึกษาอย่างถาวร (Kaiser & Menkhoff, 2020)

2. การบูรณาการกับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู (CPD)

เพื่อให้การเรียนรู้ด้านความฉลาดรู้ทางการเงินของครูเกิดความต่อเนื่องและมีแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรมีการบูรณาการหลักสูตรนี้เข้ากับระบบ การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในสายงาน หลักสูตรสามารถออกแบบให้สอดคล้องกับกรอบของสำนักงานคุรุสภา โดยกำหนดชั่วโมงกิจกรรมที่รับรองได้ พร้อมจัดให้มีระบบการให้หน่วยกิตหรือชั่วโมงสะสม CPD แก่ครูที่เข้า

ร่วมและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ การบูรณาการลักษณะนี้จะช่วยจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพชีวิตของครูในระยะยาว นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาครูรายบุคคล (IDP) ยังเอื้อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลของครูกับแนวทางการพัฒนาเชิงระบบ ซึ่งจะช่วยให้ความรู้ด้านการเงินกลายเป็นส่วนหนึ่งของอาชีพครูอย่างแท้จริง (Atkinson & Messy, 2019)

3. การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบยั่งยืน

หนึ่งในแนวทางสำคัญในการต่อยอดหลักสูตร คือการพัฒนา แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลแบบยั่งยืน ที่เป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้เรื่องความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูทั่วประเทศ แพลตฟอร์มควรมีระบบการจัดเก็บบทเรียนออนไลน์ที่ครอบคลุม มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ สามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา รองรับทั้งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) และแบบมีวิทยากร (instructor-led learning) พร้อมระบบประเมินผลและออกใบประกาศนียบัตรที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เช่น ห้องสนทนา กระดานถามตอบ หรือกลุ่มชุมชนครูด้านการเงิน เพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต นอกจากนี้ แพลตฟอร์มควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยี ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึง รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูสามารถนำสื่อหรือประสบการณ์ของตนมาร่วมแบ่งปันภายในระบบ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรู้ที่หลากหลาย อันเป็นรากฐานของการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล (OECD, 2020)

4. การวิจัยและประเมินผลต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงหลักสูตร

เพื่อให้หลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูมีความทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในเชิงเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการวางระบบ การวิจัยและประเมินผลหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยมีทั้งการประเมินผลระหว่างเรียน (formative assessment) และหลังเรียน (summative assessment) เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของครู การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเงินและผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ ควรมีการติดตามผลเชิงระบบ เช่น การสำรวจหนี้สิน การบริหารเงินส่วนบุคคล และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม รวมถึงการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการนำความรู้ไปใช้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา วิธีการเรียนรู้ หรือแม้แต่กลยุทธ์การขยายผลให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการประสานงานกับสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย และหน่วยงานด้านนโยบายเพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตรในระยะยาวอย่างยั่งยืน (Blue, Grootenboer, & Brimble, 2021)

การต่อยอดหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลสามารถดำเนินการได้ในหลายมิติ โดยเริ่มจากการขยายผลไปยังระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผลักดันสู่ระดับนโยบายประเทศ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบตามบริบทท้องถิ่น รวมถึงการบูรณาการหลักสูตรเข้ากับระบบพัฒนาวิชาชีพ

ครู (CPD) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างยั่งยืน ที่สามารถจัดเก็บเนื้อหา จัดการประเมินผล และเปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านการเงินอย่างมีชีวิต พร้อมกันนี้ต้องมีระบบวิจัยและประเมินผลต่อเนื่อง ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อติดตามผลลัพธ์ทางพฤติกรรมการเงินและประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างรอบด้าน ข้อมูลจากกระบวนการเหล่านี้จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและเทคโนโลยี รวมถึงสามารถขยายผลในวงกว้างได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

บทสรุป

ในบริบทของวิชาชีพครู ความฉลาดรู้ทางการเงินถือเป็นทักษะสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งคุณภาพชีวิตส่วนตัวและบทบาทความเป็นแบบอย่างของครูในสังคมไทย ท่ามกลางปัญหาหนี้สินของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังกลายเป็นวิกฤตระดับระบบ การส่งเสริมความรู้ด้านการเงินจึงเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อผนวกกับศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถช่วยขยายโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนในฐานะคณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู กระทรวงศึกษาธิการ จึงเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อปัญหาเชิงโครงสร้าง และสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ครูในระยะยาว

เพื่อต่อยอดแนวคิดดังกล่าว การพัฒนาหลักสูตรจึงอิงอยู่บนกรอบแนวคิดทางวิชาการ เริ่มจากแนวคิดเรื่องความฉลาดรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ซึ่งเน้นทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ที่ยึดความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เสริมด้วยการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ผ่านเทคโนโลยี เช่น Digital Learning และ Blended Learning ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน นอกจากนี้ยังใช้กรอบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เช่น ADDIE และ Backward Design เพื่อให้การออกแบบหลักสูตรสามารถวัดผลได้ และมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงสุด

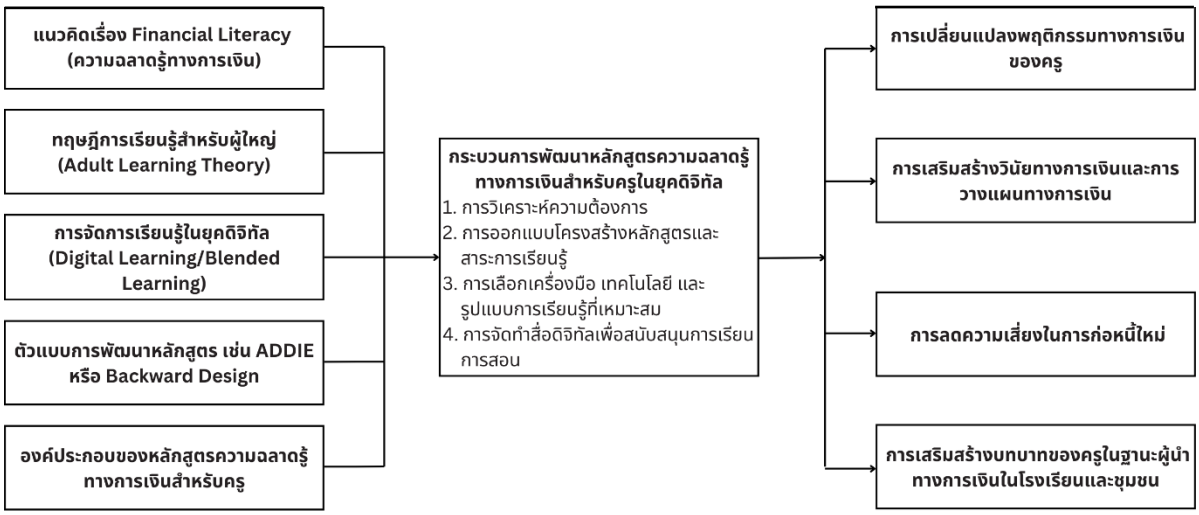
เมื่อนำกรอบทฤษฎีมาประยุกต์ในทางปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรจึงเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและความคาดหวังของครูอย่างรอบด้าน จากนั้นจึงออกแบบโครงสร้างหลักสูตรที่ยืดหยุ่น แบ่งเนื้อหาเป็นหมวดหมู่ และเชื่อมโยงกับเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม การเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสนับสนุน เช่น ระบบ LMS แอปการเงินส่วนบุคคล หรือสื่ออินเทอร์แอคทีฟ ช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา พร้อมทั้งจัดทำสื่อดิจิทัลที่น่าสนใจ เช่น วิดีโอ อินโฟ

กราฟิก และแบบฝึกหัดออนไลน์ เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและน่าติดตามตลอดหลักสูตร ซึ่งทั้งหมดนี้ออกแบบมาให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้ทันที

ผลที่ได้จากหลักสูตรดังกล่าวปรากฏชัดในหลายมิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเงินของครู ทั้งในด้านการออม การใช้จ่าย และการบริหารหนี้อย่างมีระบบ หลักสูตรยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างวินัยทางการเงิน และการวางแผนอนาคตอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความเสี่ยงในการก่อหนี้ใหม่ที่ไม่มีความจำเป็น และสร้างทักษะการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ครูที่ผ่านการอบรมยังสามารถขยายผลในบทบาทของตนได้มากขึ้น โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการเงินในโรงเรียน ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน เพื่อนครู และชุมชนโดยรอบ เป็นการสร้างวัฒนธรรมทางการเงินที่ดีในวงกว้าง และช่วยลดปัญหาหนี้สินในเชิงระบบอย่างยั่งยืน

จากผลลัพธ์เชิงประจักษ์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องวางแนวทางการต่อยอดในอนาคต โดยเริ่มจากการปรับใช้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผลักดันสู่การเป็นนโยบายระดับประเทศ ควบคู่กับการบูรณาการเข้ากับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู (CPD) เพื่อสร้างแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการเรียนรู้ นอกจากนี้ การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบยั่งยืนที่เข้าถึงง่าย มีระบบสะสมชั่วโมงพัฒนา และเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ด้านการเงิน จะช่วยให้หลักสูตรนี้มีชีวิตชีวาและขยายผลได้ในระยะยาว สุดท้ายคือการวิจัยและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ทันต่อสภาพปัญหา และตอบโจทย์การสร้างครูไทยที่มั่นคงทางการเงิน พร้อมเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัล

ภาพที่ 1 แสดงถึงการพัฒนาหลักสูตรความฉลาดรู้ทางการเงินสำหรับครูในยุคดิจิทัลที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในหลายมิติ โดยมีจุดเด่นสำคัญคือเป็น “หลักสูตรเฉพาะทาง” ที่ตอบโจทย์ปัญหาเชิงระบบของกลุ่มวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีภาระหนี้สินสูงที่สุดในกลุ่มข้าราชการและมีความซับซ้อนในเชิงบริบท ทั้งในด้านบทบาท ความรับผิดชอบ และข้อจำกัดด้านรายได้และการเข้าถึงแหล่งความรู้ทางการเงิน หลักสูตรนี้จึงได้รับการออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยบูรณาการหลักการของ *ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)* ซึ่งเน้นความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์จริงของผู้เรียน ความยืดหยุ่น และแรงจูงใจภายใน (Merriam & Baumgartner, 2020) เข้ากับ *การจัดการเรียนรู้แบบดิจิทัลและแบบผสมผสาน (Blended Learning)* ที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ตามจังหวะของตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ สื่ออินเทอร์แอคทีฟ และเทคโนโลยีที่เข้าถึงง่าย (Trust & Whalen, 2020)

อีกหนึ่งองค์ความรู้ที่สำคัญคือ *การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ทางการเงิน* ให้ตอบโจทย์พฤติกรรมและบริบทของครูในศตวรรษที่ 21 โดยเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงเป็นสื่อกลางเท่านั้น แต่ยังกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบวิดีโอ คลิปจำลองสถานการณ์ แอปวางแผนทางการเงิน ไปจนถึงการเรียนรู้ผ่านเกม (Schroeder & Traxler, 2020) และระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ ซึ่งสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของครูแต่ละคนได้อย่างลึกซึ้ง

หลักสูตรนี้ยังสร้าง *กรอบแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจน* โดยประยุกต์ใช้ *ADDIE Model* (Branch, 2021) และ *Backward Design* (Wiggins & McTighe, 2021) เพื่อวางแผนหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การออกแบบเนื้อหา การพัฒนาและเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และการประเมินผลที่หลากหลาย ซึ่งทั้งหมดถูกเชื่อมโยงกับ *องค์ประกอบหลักของ Financial Literacy* 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเงิน (OECD, 2020)

นอกจากนี้ หลักสูตรยังมีจุดเน้นด้านการพัฒนา *บทบาทของครูในฐานะผู้นำด้านการเงินในโรงเรียนและชุมชน* โดยไม่เพียงมุ่งเน้นให้ครูบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลได้อย่างมั่นคง แต่ยังส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดแนวคิดและทักษะการเงินแก่ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการสร้างพลเมืองที่มีวินัยทางการเงินตามยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

โดยสรุป องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาหลักสูตรนี้มีคุณค่าในเชิงวิชาการ และสามารถประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรอื่น ๆ ที่ต้องการตอบโจทย์ปัญหาสังคมเชิงระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่ที่ต้องการแนวทางการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง ยืดหยุ่น และสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งยังเป็นต้นแบบของการบูรณาการระหว่างทฤษฎีทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืนในระดับวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). *ภาวะหนี้ครัวเรือนของประเทศไทย ไตรมาส 4 ปี 2564*. https://www.bot.or.th

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. https://www.ratchakitcha.soc.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กระทรวงศึกษาธิการ. https://www.onec.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานผลการศึกษาแนวทางการสร้างความฉลาดรู้ทางการเงินในระบบการศึกษาไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ. https://www.onec.go.th

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). *รายงานสถานการณ์หนี้สินครูและแนวทางการแก้ไขปัญหา*. กระทรวงศึกษาธิการ. https://www.otep.go.th

Atkinson, A., & Messy, F. A. (2019). Promoting financial literacy through education and behaviour change. *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 48*. OECD Publishing.

Blue, L., Grootenboer, P., & Brimble, M. (2021). Financial literacy education and the curriculum: Making the connections. *International Review of Economics Education, 37*, 100219.

Bond, M., Bedenlier, S., Marín, V. I., & Händel, M. (2021). Emergency remote teaching in higher education: Mapping the first global online semester. *International Journal of Educational Technology in Higher Education, 18*(1), 1–24.

Bongini, P., Trivellato, P., & Zenga, M. (2021). A digital financial education platform for improving financial awareness and capability of young adults. *International Review of Economics Education, 36*, 100217.

Branch, R. M. (2021). *Instructional design: The ADDIE approach* (2nd ed.). Springer.

Kaiser, T., & Menkhoff, L. (2020). Financial education in schools: A meta-analysis of experimental studies. *Economics of Education Review, 78*, 101930.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature, 52*(1), 5–44.

Merriam, S. B., & Baumgartner, L. M. (2020). *Learning in adulthood: A comprehensive guide* (4th ed.). Jossey-Bass.

OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 international survey of adult financial literacy*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/financial/education

_____. (2021). *Digital education outlook 2021: Pushing the frontiers with AI, blockchain and robots*. OECD Publishing.

Schroeder, N. L., & Traxler, A. (2020). Using digital games to teach financial literacy: A systematic literature review. *Simulation & Gaming, 51*(3), 313–336.

Taylor, B., Kroth, M., & Lindner, J. R. (2020). Application of andragogical principles to financial literacy education for adult learners. *Journal of Adult Education, 49*(2), 12–20.

Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should teachers be trained in emergency remote teaching? Lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education, 28*(2), 189–199.

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2020). *Embracing a culture of lifelong learning: Contribution to the Futures of Education initiative*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374112

Wiggins, G., & McTighe, J. (2021). *Understanding by design* (Expanded 2nd ed.). ASCD.

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)
ISSN: 3027-8813 (Online)

