



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)



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



ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2569)

Vol.8 No.1 (January-March 2026)

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย



ISSN: 3027-8813 (Online)



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

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

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2569)

Vol.8 No.1 (January-March 2026)



โดย

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand

เจ้าของ	สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่เกิดจากกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยด้านการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา 3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาให้มีพื้นที่ตีพิมพ์เผยแพร่งาน
ขอบเขต	วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) เป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ เน้นรับการตีพิมพ์บทความด้านการบริหารการศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังรับตีพิมพ์บทความด้านศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
สาขาที่รับตีพิมพ์	สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม) ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณ์วัตร ปะโคทั้ง นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุ่งเจริญ นักวิชาการอิสระ ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สมาน อัครวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กองบรรณาธิการ (ต่อ)

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัยดาพร เวหะชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปฐพี วิชาอัครวิทย์	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.พรรณี สุวดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

535 หมู่ 12 ตำบลไทรน้อย อำเภอมะนัง อุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 34000

วันที่ตีพิมพ์เผยแพร่: มีนาคม 2569

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ



ในยุคที่ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบททางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วงการศึกษาไทยจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อก้าวให้ทันต่อความท้าทายใหม่ๆ บทความวิจัยจำนวน 35 บทความในวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2569) นี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของนักวิชาการและบุคลากรทางการศึกษาในการแสวงหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับทั้งผู้เรียนและผู้ปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมพื้นที่การศึกษาที่หลากหลาย ประเด็นที่โดดเด่นและเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาไทยในขณะนี้ คือ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะในยุคดิจิทัล โดยพบว่ามี การให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของนักเรียน รวมถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลงานวิชาการ สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีไม่ใช่เพียงเครื่องมือเสริม แต่เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานในอนาคต ดังจะเห็นได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณในพื้นที่ศรีสะเกษ อีกแง่มุมหนึ่งที่น่าสนใจคือ การบริหารงานเชิงคุณภาพและการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในฉบับนี้ให้ความสำคัญโดยมีการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแนวคิดเชิงระบบมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ในด้านการบริหารมีประเด็นภาวะผู้นำและแรงจูงใจ ทั้งภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของครู

บทความวิจัยทั้ง 35 เรื่องนี้ไม่ได้เป็นเพียงผลผลิตทางวิชาการที่รวบรวมข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเท่านั้น แต่ยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ "คนทำงาน" ที่พยายามถอดบทเรียนจากปัญหาจริงในสถานศึกษามาสู่ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะการสืบเสาะหรือการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการนิเทศภายใน ทุกองค์ความรู้ล้วนเป็นจิ๊กซอว์ชิ้นสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองคาพยพทางการศึกษาไทยให้เคลื่อนที่ไปข้างหน้าอย่างมีทิศทาง กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้ร่วมแบ่งปันผลงานอันทรงคุณค่า และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาสาระในเล่มนี้ จะช่วยจุดประกายไฟแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้อ่านทุกท่านนำไปต่อยอดเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบไป

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

บรรณาธิการ

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
บทความวิจัย		
1	แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อภิรดี ทิสานนท์ และ นันทิยา น้อยจันทร์	1
2	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จุฑารัตน์ บุญฤทธิ์	16
3	การศึกษาองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา วิภาดา อังไเกะ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว และ วาโร เฟิงส์วีสดี	29
4	การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร วิทยา กรแก้ว	38
5	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กัญญาณัฐ ถมทองทวี, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ	57
6	สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เสกศักดิ์ พ่วงพี และ นางลักษณ์ ใจฉลาด	72
7	การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็น ผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จิรพงศ์ อ่อนน้อม, สุมิตร สุวรรณ และ พัทธราภา ดันติชูเวช	88
8	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ศุภชัย โสมาศรี, พิมล วิเศษสังข์ และ สมาน อัครภูมิ	103
9	การบริหารความร่วมมือทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ปวีณา เหล่าลาด	116

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
10	สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง พัฒนภกช ปาณมาลา, ประสิทธิ์ ศรีเดช และ ปณัฏฐา ศรีเดช	126
11	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี กิตติยา เอียตแก้ว และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ	139
12	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ศิวนนท์ รักทุ่ง, มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และ ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน	153
13	ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร วรพจน์ ฟักเงิน และ ฌิรดา เวชญาลักษณ์	166
14	แนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ชวลลลักษณ์ ไตรวาท และ ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล	180
15	ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จิรวงศ์ ยศปัญญา และ จารุวรรณ นาดัน	192
16	แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง วัฒนกิจ พรหมทอง และ ญาณิศา บุญจิตร	206
17	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จันทนา หยวกวัฒน์ และ จูตินันท์ ดั่งสุวรรณ	219
18	การศึกษาปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลวารินชำราบ เนตรนิยามาศ วรรณพยันต์, พงศกร โพธิ์งาม, พัชรिता ปรีเปรม และ ณัฏฐ์ ดิษเจริญ	231

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
19	รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รุ่งนภา รามศรี, นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น และ จิรศักดิ์ แซ่ไคว่	241
20	ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ราวิน ชาแดงวงศ์ และ จารุวรรณ นาคัน	257
21	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ณัฐพร ทองรักษ์ และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล	271
22	ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท วีรพล ใจมั่น, ปนิตา เนื่องพะยอม และ ธนยพันธ์ ทองบุญตา	288
23	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อำนาจ พันละออง และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล	303
24	การประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลอง ท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ บุญส่ง ทวีทรัพย์, เบญจพร ชนะกุล และ นพรัตน์ ชัยเรือง	318
25	รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน จุรี ทัพวงษ์ และ ประสงค์ อุบลวัตร	329
26	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ณิชาภา อำพลิน และ นิคม นาคอ้าย	343
27	แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ศิริวรรณ จงมีสุข และ กานต์ เนตรกลาง	355

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
28	แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ณัฐกมล นาเจริญ และ กานต์ เนตรกลาง	370
29	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทรงธรรม ทิพย์ศิริ และ นิวัตต์ น้อยมณี	383
30	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มุกดา วรรณจงคำ, นิวัตต์ น้อยมณี และ กัญญกร เอี่ยมพญา	397
31	ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิลาสินี สุวรรณศรี, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ อุดมพันธ์ุ พิษณุประเสริฐ	411
32	การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 วรรณวิศา สงวนสิน, ภาวินี อนามัย และ ไพรัช มณีโชติ	423
33	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โสภภาพรณ สุขสะพาน และ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี	436
34	การศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้: การวิจัยเอกสาร ลิวะกรณ์ กฤษณสุวรรณ, ปิยะวรา หาญวงษา และ ชาญสิทธิ์ คำพุด	451
35	การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ศิริลักษณ์ บุศย์รัมย์ และ สมิตร์ สุวรรณ	486



*แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

อภิรดี ทิสนานท์^{1*} นันทิยา น้อยจันทร์²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

*Corresponding author e-mail: s66561802060@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 59 โรงเรียน ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครื่อจำแนกและมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 177 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .995 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียน การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและความสนใจ การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบตามวงจร PDCA ตลอดจนการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 2025-09-08, Revised: 2025-10-23, Accepted: 2025-10-26

Guidelines for the Academic Administration of Small Schools in the Northern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration

Aphiradee Thisanon^{1*} Nanthiya Noichan²

¹Master of Education in Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

²Lecturer of Master of Education Program in Educational Administration,
Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: s66561802060@ssru.ac.th

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the current and desirable states of academic administration of small schools in the Northern Krungthon Group under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA); (2) identify needs in academic administration; and (3) propose practical guidelines. The sample comprised 59 small schools in the 2024 academic year, selected with reference to Krejcie and Morgan's table. Stratified sampling combined with simple random sampling yielded 177 respondents (one administrator, one head of academic affairs, and one teacher per school). Key informants for in-depth interviews were five school principals purposively selected. Research instruments included a questionnaire (Cronbach's alpha = .995) and a semi-structured interview protocol. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index (PNI_{modified}), and content analysis. Findings indicated that the overall current status of academic administration was at a moderate level; the aspect with the highest mean was the development of media, innovation, technology, and learning resources. The overall desirable status was at the highest level; the aspect with the highest mean was learning management. Regarding needs, curriculum management showed the highest PNI. The proposed guidelines cover five aspects: school curriculum management, learning measurement and evaluation, learning management, internal supervision, and development of media, innovation, technology, and learning resources. Emphasis is placed on equipping teachers to deliver curriculum-aligned instruction, employing diverse context-sensitive assessments, promoting learner-development activities suited to students' abilities and interests, instituting systematic internal supervision based on the PDCA cycle, and developing/using educational media and technology through broad stakeholder participation.

Keywords: Needs Assessment; Academic Administration; Small Schools

บทนำ

ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและเงื่อนไขการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยจำเป็นต้องทบทวนบริบทและปัจจัยเชิงระบบเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่มีความยั่งยืนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยมีแนวทางการพัฒนาภายใต้แนวคิด “ไทยแลนด์ 4.0” และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายด้านการศึกษาเพื่อความเท่าเทียม ทัวถึง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประเด็นเหล่านี้ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ภายใต้หมวดหมู่ที่ 12 ที่ว่าด้วย “ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต” สำหรับกรุงเทพมหานคร การพัฒนาการศึกษาต้องเชื่อมโยงการผลิตและพัฒนากำลังคนกับทิศทางประเทศและการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนทั้งการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา โดยมีสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาครูและบุคลากร บุคลากรเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน ภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) อย่างไรก็ตาม จากรายงานสถานการณ์ด้านการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564–2569) ซึ่งวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น ขั้นพื้นฐาน (O-NET) โดยสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทุกวิชา แต่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา หากพิจารณาตัวชี้วัดเชิงนโยบายที่ตั้งเป้าเพิ่มสัดส่วนนักเรียนที่สอบผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี พ.ศ. 2564 ตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้านคุณภาพการศึกษา จะพบว่า ผลการสอบของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สาเหตุสำคัญอาจเกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ความแตกต่างด้านเนื้อหาและระดับความยากของรายวิชา กระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนปัจจัยเฉพาะตัวของผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม ทั้งยังสะท้อนถึงการบริหารการศึกษาด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพของนักเรียนในฐานะผลผลิตหลักทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางและมาตรการยกระดับผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกช่วงชั้น และยั่งยืน ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครโดยรวม

การพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กนักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะอันดี และคุณธรรมของผู้บริหาร นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานในทุกระดับ จึงต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ขอบข่ายและความสำคัญของการบริหารโรงเรียนอย่างชัดเจน (จอมขวัญ อินทะเหล็ก, 2563) ในปัจจุบัน มีการปฏิรูปการศึกษาด้านการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ซึ่งกำหนดให้แบ่งการบริหารงานสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา การที่นักเรียนจะมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สังคมต้องการนั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมศักยภาพและสติปัญญาของผู้เรียน ซึ่งเป็นเกณฑ์สำคัญในการบ่งชี้คุณภาพของโรงเรียน ส่วนใหญ่จะประเมินได้จากผลสำเร็จด้านวิชาการ

ของนักเรียนเป็นสำคัญ (ภาวิณี ชินพันธ์, 2566) และในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แม้จะพบว่าหลายโรงเรียนมีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่ข้อมูลบางส่วนกลับชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีภาระงานด้านการบริหารและด้านวิชาการเทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่มีจำนวนครูน้อยจึงต้องแบ่งหน้าที่รับผิดชอบหลายบทบาท ส่งผลให้ครูไม่สามารถปฏิบัติการสอนได้เต็มเวลาและทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมด้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานที่มักต่ำกว่าแทบทุกกลุ่มสาระ อีกทั้งยังมีปัจจัยซ้ำเติมคือการโยกย้ายผู้บริหารบ่อยครั้ง โดยมากเป็นผู้บริหารที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งจากตำแหน่งรองผู้อำนวยการและย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้นในเวลาไม่นาน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กเสมือนเป็นพื้นที่ฝึกผู้บริหาร ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการขาดความต่อเนื่องและเป็นปัญหาที่สถานศึกษายังไม่สามารถหากลไกแก้ไขได้อย่างยั่งยืนในปัจจุบัน (สมบัติ เดชบำรุง, 2565)

เมื่อคำนึงถึงปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จึงเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การหาแนวทางพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร	แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน 3) ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 70 โรงเรียน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2567, น. 61)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 59 โรงเรียน ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 น. 607-610) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยจำแนกตามสำนักงานเขต และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากรายชื่อโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขต ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 177 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

2.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ทำการตอบแบบสอบถามและนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2.7 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า อยู่ในระดับ .995

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถามหรือ google form ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

4.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีค่าสูงที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา ดำรงตำแหน่งในระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานวิชาการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ได้มาจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีค่าสูงที่สุดในแต่ละด้าน จากขั้นตอนที่ 1

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้าง เครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนดไว้

2.2.2 สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร และสร้างข้อคำถามให้ ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.2.3 แบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วมานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของ แบบสัมภาษณ์ และความครอบคลุมของเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงจนสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอ ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล นัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับและนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จากแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏตามตาราง

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
	x	S.D.	ระดับ	x	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	3.39	0.57	ปานกลาง	4.65	0.46	มากที่สุด	0.373	1
2. ด้านการวัดผลประเมินผล การเรียน	3.48	0.56	ปานกลาง	4.52	0.49	มากที่สุด	0.299	3
3. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	3.44	0.55	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด	0.355	2
รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
	x	S.D.	ระดับ	x	S.D.	ระดับ		
4. ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน	3.54	0.54	มาก	4.48	0.56	มาก	0.266	5
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้	3.56	0.51	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.278	4
รวม	3.48	0.53	ปานกลาง	4.57	0.48	มากที่สุด	0.313	

จากตาราง พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.48$, $S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ อยู่ระดับมาก ($x = 3.56$, $S.D. = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน อยู่ระดับมาก ($x = 3.54$, $S.D. = 0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ระดับปานกลาง ($x = 3.39$, $S.D. = 0.57$) สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.57$, $S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ อยู่ระดับมากที่สุด ($x = 4.66$, $S.D. = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด ($x = 4.65$, $S.D. = 0.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน อยู่ระดับมาก ($x = 4.48$, $S.D. = 0.56$) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.264-0.373 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.372$) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.355$) และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.299$) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน โดยนำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็น เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการผ่านกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นให้ครูได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติจริง จัดเตรียมคู่มือ เอกสารอ้างอิง และสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการนำวงจร PDCA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ คือ การวางแผน ปฏิบัติ นิเทศติดตาม และทบทวนปรับปรุงหลักสูตรเป็นประจำทุกปี รวมถึงการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงาน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศที่คอยให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ และสร้างเครือข่ายวิชาการกับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง

2.2 ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน การส่งเสริมและสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนที่สะท้อนพฤติกรรมและผลงานจริงของผู้เรียนในสถานการณ์การเรียนรู้ ควรมุ่งเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความรู้และเสริมทักษะแก่ครูในการออกแบบและใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียน เน้นการบูรณาการการประเมินไว้ในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การทำโครงการ การทดลอง การอภิปรายกลุ่ม การสังเกต และการนำเสนอผลงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการดำเนินงานของครูอย่างใกล้ชิด โดยนำผลประเมินมาใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนต่อเนื่อง ควบคู่กับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนในการประเมินทุกระดับ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในการจัดเก็บข้อมูลผลการเรียน เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาผู้เรียน

2.3 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ควรดำเนินการโดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์และเก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับศักยภาพ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ผ่านการสังเกต สัมภาษณ์ หรือใช้เครื่องมือประเมินต่าง ๆ ก่อนนำข้อมูลดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น ชมรมตามความสนใจ เวทีแสดงผลงาน การศึกษาดูงาน และกิจกรรมทักษะเฉพาะทาง พร้อมบูรณาการเครือข่ายภายนอก เช่น พิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ชุมชน ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับแต่ละกิจกรรม ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ผลลัพธ์มาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนมากที่สุด รวมถึงส่งเสริมบทบาทของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.4 ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน การวิเคราะห์ความต้องการในด้านการนิเทศภายในเพื่อออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องและตรงตามเป้าหมาย ควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานอย่างรอบด้าน ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความต้องการของครู และบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน จากนั้นออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการสอน การอบรมปฏิบัติการ การสาธิต และการเยี่ยมนิเทศ พร้อมทั้งจัดทำเครื่องมือและตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินการ ติดตาม และปรับปรุง นอกจากนี้ควรสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ งบประมาณ และการอบรมครูควบคู่กับการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ให้มีความชัดเจน ควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและ ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมตัวชี้วัดที่ วัดผลได้ จากนั้นวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกทั้งด้านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดตั้งศูนย์สื่อและนวัตกรรม ภายใน การจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภายนอก ตลอดจนติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์การเรียนรู้และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูให้ สามารถผลิตและพัฒนาสื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ โรงเรียนมีการประเมิน คุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พร้อมกับสำรวจความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและในชุมชน โดยได้จัดระบบบริหารและพัฒนา แหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งประเมินผลการพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทาง ต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และส่งเสริมการนำไปใช้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ แก้วหล่อ (2564) พบว่า สภาพปัจจุบันภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสามารถใช้การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเป็น กลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายใต้บริบทของตนเอง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สื่อถึงความคาดหวังของ บุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมให้ครูออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาและบริบทของผู้เรียน จัดสรรทรัพยากรและปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้ พร้อมส่งเสริมการสอนเชิงปฏิบัติที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และจัดกระบวนการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังคาดหวังให้โรงเรียน สนับสนุนให้ครูปรับรูปแบบและระดับกิจกรรมให้สอดคล้องกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน จัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนตามความสนใจและความถนัด ตลอดจนกำหนดแผนการจัดการศึกษา พิเศษสำหรับเด็กพิเศษที่เรียนร่วมในห้องเรียนปกติอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วน ร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร พินิจมนตรี (2663) พบว่า สภาพ ที่พึงประสงค์ โดยรวมและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ลำดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล ลำดับที่ 4 ด้านการแนะแนวการศึกษา ลำดับที่ 5 ด้านการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ลำดับที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลำดับที่ 7 ด้านการนิเทศการศึกษา และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของการวิเคราะห์บริบทของชุมชนและท้องถิ่นก่อนจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการจัดหาและเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสารหลักสูตร และแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการประยุกต์ใช้หลักสูตรในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชฌามญา แพงด้วง (2565) พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.45 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็น เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ ควรมุ่งพัฒนาครูอย่างเป็นระบบผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ลงมือจริง พร้อมจัดเตรียมคู่มือ เอกสารอ้างอิง และสื่อสนับสนุน ควบคุมการดำเนินงานตามวงจร PDCA เป็นประจำทุกปี สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เปิดรับนวัตกรรม และพัฒนาเครือข่ายกับโรงเรียนบริบทใกล้เคียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตวุฒิ การดี (2565) กล่าวว่า การจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีบทบาทสำคัญในการร่วมกันกำหนดกลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ควบคุมในการออกแบบ ปรับปรุง พัฒนา และประเมินประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมขวัญ อินทะเหล็ก (2563) กล่าวว่า ควรดำเนินการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจัดอบรมการจัดทำและการใช้หลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบท แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเป็นไปได้ และเมื่อหลักสูตรพร้อมใช้งาน ให้ผู้บริหารนิเทศติดตามและประเมินผลผ่านคณะกรรมการนิเทศเชิงรุก ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรและสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรและการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนที่สะท้อนพฤติกรรมและผลงานจริงของผู้เรียนในสถานการณ์การเรียนรู้ ควรมุ่งพัฒนาครูผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการให้สามารถออกแบบและใช้เครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องบริบทผู้เรียน และบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การทำโครงงาน การทดลอง การอภิปรายกลุ่ม การสังเกต และการนำเสนอผลงาน ผู้บริหารต้องกำกับติดตามใกล้ชิด นำผลประเมินไปใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและปรับปรุงการสอน พร้อมกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานชัดเจนทุกระดับ และใช้เทคโนโลยีจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นสารสนเทศพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร พินิจมนตรี (2663) กล่าวว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครื่องมือให้ได้มาตรฐาน โดยครูออกแบบการประเมินตามสภาพจริง ใช้เครื่องมือหลากหลายผ่านการตรวจสอบคุณภาพและวิเคราะห์ผลเพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงติดตามประเมินงานวัดผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อความโปร่งใสและมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรคนิย์ โอภา (2565) กล่าวว่า สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายในการวัดผลและประเมินผลแต่ละด้าน

อย่างชัดเจน จัดอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง ทดลองใช้ หาค่าความเที่ยง ปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐาน ก่อนใช้งานจริง แล้ววิเคราะห์ผลรายบุคคลเพื่อวางแผนช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ควรเริ่มจากการวิเคราะห์ศักยภาพ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ และใช้เครื่องมือประเมิน แล้วนำข้อมูลไปออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจ พร้อมเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายภายนอก ผู้บริหารและครูต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจน ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ใช้ผลลัพธ์ปรับปรุงแผน และเสริมบทบาทครูที่ปรึกษาดูแลผู้เรียนรายบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ สุธัมมา (2563) กล่าวว่า ควรเริ่มต้นด้วยการจัดประชุมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการเรียนการสอน จัดทำคู่มือและปฏิทินนิเทศ รายงานและสะท้อนผลต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีสรุปผล จัดอบรมผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ และจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมขวัญ อินทะเหล็ก (2563) กล่าวว่า ฝ่ายบริหารควรจัดประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจร่วมกับครูผู้สอนในเรื่องการวิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบกระบวนการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องทั้งกับหลักสูตรสถานศึกษาและลักษณะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม และนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับทักษะและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.4 ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความต้องการในด้านการนิเทศภายใน เพื่้อออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ควรเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการและข้อมูลพื้นฐานอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกรอบดำเนินงานที่ชัดเจน แล้วออกแบบกิจกรรมนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการสอน การอบรมปฏิบัติการ การสาธิต และการเยี่ยมนิเทศ พร้อมทั้งจัดทำเครื่องมือและตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินการ ติดตาม และปรับปรุง ควบคุมการจัดสรรทรัพยากรและการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาภรณ์ ภูกลาง (2564) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จัดครูพี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญสร้างความเข้าใจกระบวนการนิเทศ และจัดทำโครงการที่ระบุผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการ ปฏิทิน และรูปแบบประเมินอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สดใส ศรีสวัสดิ์ (2565) กล่าวว่า ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการเรียนการสอนอย่างรอบด้าน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ใช้รูปแบบนิเทศที่เหมาะสมกับบริบท พร้อมทั้งมุ่งเน้นนิเทศเชิงกลยาณมิตรเพื่อสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืนต่อไป

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้อย่างชัดเจน ควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและทรัพยากรทั้งภายใน ภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน แล้วขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์เชิงรุก ได้แก่ อบรมเชิงปฏิบัติการ จัดตั้งศูนย์สื่อ นวัตกรรม จัดสรรงบประมาณ หนุนเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน พร้อมติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้สื่อและเทคโนโลยีตอบโจทย์ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ แก้วหล่อ (2564) กล่าวว่า สถานศึกษาควรวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านสื่อ นวัตกรรม กำหนดนโยบาย แผนจัดหา และจัดเก็บหลักฐานการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ สุธัมมา

(2563) กล่าวว่า สถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและสัมมนาเพื่อผลิต พัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้ครูผลิต คัดเลือกสื่อเหมาะสมบริบท ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ จัดให้มี อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์ทั่วถึง ประเมินความพร้อมบุคลากร วางแผนโครงการต่อเนื่อง นิเทศติดตามการใช้สื่อ พร้อมรายงานผลเพื่อปรับปรุง อีกทั้งใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ และระดมทรัพยากรจากชุมชน เขตพื้นที่ เพื่อความทันสมัยและความยั่งยืนของระบบสื่อและเทคโนโลยีการ เรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กำหนดกรอบนโยบายเชิงระบบที่ใช้ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นฐานในการ จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาเชิงวิชาการ โดยเฉพาะด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รวมทั้งวาง นโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และนิเทศเชิงพัฒนา ตลอดจนจัดตั้งวงจรประกันคุณภาพ เพื่อใช้ทบทวนและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ เป็นระยะ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์บริบทและความต้องการของผู้เรียน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

นำผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาในด้านที่มี ความต้องการจำเป็นสูงสุด จากนั้นออกแบบระบบนิเทศงานวิชาการแบบมีโครงสร้างที่บูรณาการข้อมูลทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ สะท้อนผลทันทีแก่ครูเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง ควบคู่ กับการพัฒนาแนวปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และคู่มือการสอนที่ชัดเจนในด้านขั้นตอนปฏิบัติและตัวชี้วัด เพื่อให้ ครูสามารถประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนอย่างมีมาตรฐาน พร้อมทั้งจัดตั้งระบบสารสนเทศสนับสนุน การวัดผลประเมินผลที่รวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำมาวิเคราะห์ช่องว่างและ กำหนดแนวทางพัฒนาเฉพาะจุดที่สอดคล้อง หลังจากนั้นควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูและผู้บริหารใน หัวข้อที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ เช่น การใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลายมิติ และการ นิเทศเชิงพัฒนา สุดท้ายควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านระบบที่เลี้ยงหรือเครือข่ายภายในเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และเสริมศักยภาพระหว่างโรงเรียนที่มีจุดแข็งแตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการ ภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่การ กำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ดัง ภาพ



ภาพที่ 2 แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กันตวุฒิ การตี. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จรรยาภรณ์ ภูกลาง. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จอมขวัญ อินตะเหล็ก. (2563). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทรรศนีย์ โอภา. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิภาพร พินิจมนตรี. (2663). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชณาภา แพงด้วง. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภาวิณี ชินพันธ์. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 1(3), 13–25.
- ศุภวรรณ สุธัมมา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สดใส ศรีสวัสดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมบัติ เดชบำรุง. (2565). การบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 20(1), 580–596.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564–2569) (พิมพ์ครั้งที่ 1). วันโป้นเคย์.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2567). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- อภิชาติ แก้วหล่อ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มน้ำแวนผาสุข อำเภอเชียงคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

1*การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

จุฑารัตน์ บุญฤทธิ์

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

*Corresponding author e-mail: juuulovesmith@gmail.com Tel. 0828177887

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามโรงเรียน เพื่อให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระบุ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความน่าเชื่อถือทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป อันดับต่อไปคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านบริหารงานบุคคล

2) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปฐมวัย; การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ

^{1*} Received: 2025-07-23, Revised: 2025-10-28, Accepted: 2025-11-12

ADMINISTRATION OF PRE-PRIMARY SCHOOL DIRECTORIN PRAWET DISTRICT BANGKOK METROPOLIS.

Jutarat Boonyarit

Master of Education Program in Educational Administration at
Bangkok Suvarnabhumi University
Corresponding author e-mail: juuulovesmith@gmail.com Tel. 0828177887

ABSTRACT

This study aimed to: 1) study the management practices of early childhood education administrators under the jurisdiction of the Prawet District Office, Bangkok, and 2) compare these management practices based on gender, educational background, age, and work experience. The sample group consisted of 226 teachers under the Prawet District Office, determined using Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified random sampling based on proportional allocation, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA). and compare the differences in mean scores for each pair using the Sheffe's.

The results were as follows:

1) The overall administration of early childhood education administrators under the Phra Khanong District Office, Bangkok Metropolitan Administration, was found to be at the highest level. When considering each aspect, all areas were also rated at the highest level. In order of average scores, the highest was budget administration, followed by general administration, academic administration, and lastly, personnel administration.

2) The comparison of the administration of early childhood education administrators under the Phra Khanong District Office, Bangkok Metropolitan Administration, revealed that their administrative performance, when classified by gender and educational qualification, showed no statistically significant differences—both overall and in each aspect. However, when classified by age and work experience, the differences were statistically significant at the .05 level.

Keywords: Kindergarten director; Administration; Prawet District School

บทนำ

สหประชาชาติและประเทศสมาชิก 193 ประเทศได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goal, sDGs) พ.ศ. 2558-2573 ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมกับการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว สำหรับเป้าหมายที่ 4 ที่ว่าด้วยการสร้างหลักประกันว่า ทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสร้างหลักประกันว่า เด็กชายและเด็กหญิงทุกคนเข้าถึงการพัฒนา และการดูแลในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ที่ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยภายใต้การจัดการศึกษาตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มี คุณภาพ(สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเพิ่มทิศในการ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถือเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานครในการ กำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในระบบ อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

สำนักงานเขตประเวศ มีพันธกิจหลักในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานให้ตรงตาม ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ในด้านการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้จัดทำโครงการ ในงานงบประมาณโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการสอนที่ได้มาตรฐานตามหลักสูตรที่ สถานศึกษากำหนด อันเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ และ ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์การศึกษาที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนา ติดตามและประเมินผลหลักสูตรและเทคนิคการ สอน ทั้งที่มีอยู่แล้วและที่ปรับปรุงใหม่ ให้สามารถบรรลุมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อให้ นักเรียนได้รับ การช่วยเหลือทางสวัสดิการตามความจำเป็นและได้ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรซึ่งเป็นการช่วยให้นักเรียน สามารถพัฒนาทางสังคมและจิตใจตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ (แผนปฏิบัติการราชการประจำปี ๒๕๖๗ สำนักงานเขตประเวศ) ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยการบริหารงาน ๔ ฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ, กลุ่มบริหารงบประมาณ, กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป โดยแต่ละฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

จากการให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ทองกานต์ ชูไชย พรทิพย์ ปานทอง และวิสันรัตน์ ศรีแก้ว พบว่าการบริหารวิชาการระดับปฐมวัยเน้นการเขียนมากกว่าการสอนกิจกรรม แบบบูรณาการ การประเมินโดยใช้แบบทดสอบแทนการประเมินตามสภาพจริง การบริหารงานบุคคลระดับ ปฐมวัย พบว่าการบรรจุ คัดเลือก ครู สอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา อีกทั้งยังมีภาระงานอื่นนอกจากการดูแล เด็กปฐมวัย การบริหารงานงบประมาณระดับปฐมวัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงบประมาณ ระดับปฐมวัยของครูปฐมวัยค่อนข้างน้อย ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงกับความต้องการของเด็ก ปฐมวัย การบริหารงานทั่วไปพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ที่มีพื้นที่จำกัดไม่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริม พัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งปัญหาดังกล่าวล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัยที่ทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้บรรลุตามเป้าหมายของ

นโยบายที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริม ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมั่นใจและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้เกิดความยั่งยืนต่อไป โดยใช้วิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ตามศักยภาพของสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการบริหารงานทั้งหมด 4 ด้าน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)
2. ประชากรและตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 527 คน
 - 2.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามโรงเรียน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 226 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ

ปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis- of variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.52$, $S.D. = .50$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	x	S.D.	ความพึงพอใจ	อันดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.51	.51	มากที่สุด	3
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.51	.57	มากที่สุด	4
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.55	.52	มากที่สุด	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.52	.57	มากที่สุด	2
รวม	4.52	.50	มากที่สุด	

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.51$, $S.D. = .51$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในระดับปฐมวัย รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัย เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.51$, $S.D. = .57$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมแก่ครูระดับปฐมวัย รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการดูแลเด็กปฐมวัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเพียงพอกับเด็กระดับปฐมวัย

2.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.55$, $S.D. = .52$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารจัดการงบประมาณกรุงเทพมหานคร ค่าอาหารเสริม (นม) อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความโปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการงบประมาณระดับปฐมวัยอย่างเพียงพอ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.52$, $S.D. = .57$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารดูแล

ช่วยเหลือ และมีมาตรการดูแล ช่วยเหลือให้เด็กปฐมวัยได้รับความปลอดภัยภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการจัดระบบควบคุมภายในระดับปฐมวัย

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	(n = 55)		(n = 171)			
	×	S.D.	×	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.54	.53	4.49	.51	.602	.046*
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.60	.49	4.48	.59	1.405	.111
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.62	.53	4.52	.52	1.219	.094
4. ด้านการบริการงานทั่วไป	4.62	.55	4.49	.56	1.586	.131
รวม	4.59	.49	4.50	.51	1.303	.097

3.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขต

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	(n =141)		(n =85)			
	x	S.D.	x	S.D.		
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.55	.56	4.41	.57	1.724	.140
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.59	.51	4.46	.53	1.788	.133
4. ด้านการบริการงานทั่วไป	4.57	.53	4.41	.60		.162
					2.038	
รวม	4.56	.49	4.43	.52	1.857	.134

3.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

	การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการ บริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.578	2	.789	3.045*	.050	
	ภายในกลุ่ม	57.800	223	.259			
	รวม	59.379	225				
2. ด้านการ บริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.349	2	1.675	5.438*	.005	
	ภายในกลุ่ม	68.669	223	.308			
	รวม	72.018	225				
3. ด้านการ บริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.031	2	1.016	3.832*	.023	
	ภายในกลุ่ม	59.094	223	.265			
	รวม	61.125	225				
4. ด้านการ บริการงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.826	2	1.413	4.699*	.010	
	ภายในกลุ่ม	67.055	223	.301			
	รวม	69.881	225				

	การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.340	2	1.170	4.778*	.009	
	ภายในกลุ่ม	54.602	223	.245			
	รวม	56.942	225				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน** พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน**

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.937	2	.468	1.787	.170
	ภายในกลุ่ม	58.442	223	.262		
	รวม	59.379	225			
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.076	2	1.038	3.310*	.038
	ภายในกลุ่ม	69.941	223	.314		
	รวม	72.018	225			
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.323	2	1.161	4.404*	.013
	ภายในกลุ่ม	58.802	223	.264		
	รวม	61.125	225			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.953	2	1.477	4.920*	.008
	ภายในกลุ่ม	66.928	223	.300		
	รวม	69.881	225			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.963	2	.981	3.980*	.020
	ภายในกลุ่ม	54.979	223	.247		
	รวม	56.942	225			

อภิปรายผล

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ปฐมวัย เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย กำหนดแผนการประเมินครูปฐมวัยอย่างเป็น ระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ปลุกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง บริหารจัดการจัดสรรงบประมาณระดับปฐมวัยอย่างเพียงพอ ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กระดับ ปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรวิไล สุรินทร์ขุมพู (2562 : 153) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย กำหนดให้มีทิศทางในทางที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียน มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมต่าง ๆ และปรับตัวให้เท่าทันกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กปฐมวัยพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิด คุณค่าต่อตนเองครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานวิชาการมี การดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังสถานศึกษาทำให้เกิดความเป็นอิสระใน การบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ใน ด้านวิชาการไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจ หน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็น ภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มาก ที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนัก การศึกษา กรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการ (2554) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญ ต่อการบริหารโรงเรียนอย่างมาก เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การ จัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานบุคคลมีการ ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังสถานศึกษาทำให้เกิดความเป็นอิสระในการ บริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ใน ด้านการบริหารงานบุคคล ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ระบุไว้ว่า

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบเป็นไปตามหลัก ธรรมชาติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานงบประมาณมีการดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านงบประมาณ ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนทำให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดแสดงผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

4) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานทั่วไปมีการดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังสถานศึกษาทำให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจในการบริหารระดับปฐมวัยสามารถควบคุมการจัดกิจกรรมให้มีการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง ไม่ใช่แบบทดสอบ ซึ่งในการดูแลเอาใจใส่การจัดกิจกรรมในระดับปฐมวัยความคิดเห็นของครูเพศ

หญิงจึงไม่แตกต่างกับความคิดเห็นของครูเพศชาย สอดคล้องกับ นันทิชา ตั้งมั่น ภารดี อนันต์นาวี และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2568) ได้กล่าวว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในเรื่องของการได้รับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในการประเมินผลพัฒนาการเด็ก เพื่อให้มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ

2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดูแลเด็กปฐมวัย สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูระดับปฐมวัย ควบคุม ดูแลการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูปฐมวัยอย่างเที่ยงตรงตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ บุญชนก สงวนพรรค และสุนทร โคตรบรรเทา (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมในงานหลักทุกด้าน เด็กเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของครู แม้จะมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานร่วมในขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกัน จึงเป็นผลให้ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีช่วงอายุต่างกันอาจมีความคาดหวัง ประสบการณ์ มุมมอง หรือความต้องการที่ต่างกันต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งนำไปสู่ระดับความพึงพอใจที่ไม่เท่ากัน ผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยจึงควรตระหนักถึงความแตกต่างทางด้านอายุของครู และปรับรูปแบบหรือแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังที่หลากหลายของครูแต่ละกลุ่มอายุ การทำความเข้าใจความต้องการเฉพาะของครูแต่ละช่วงวัยจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพิ่มขวัญกำลังใจ และนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับ จงรัก จันทร์ขาว และศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2560) ได้กล่าวว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พิมพ์ลภัส บุญลี ได้กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีวัยวุฒิต่างกันและการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลของแต่ละบุคคลในด้านอายุตลอดจนมีความเข้าใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจสืบเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตนเองมากกว่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำให้เกิดความพึงพอใจที่ต่างกัน

4) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริการงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัย เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย มีการกำหนดแผนการประเมินครูปฐมวัยอย่างเป็นระบบ การบริหารสามารถตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณระดับปฐมวัยได้ ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ พรทิพย์ เจ๊ะเซ็น (2560) ได้กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความขยันขันแข็ง มี

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังถือว่าเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะและกระบวนการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นตามความเหมาะสมในบริบทท้องถิ่นของตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมถึงการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประสบการณ์และประเมินผลพัฒนาการเด็กทุกปีการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเพียงพอกับเด็กระดับปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง จัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานและเพียงพอกับเด็กระดับปฐมวัย

1.3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการงบประมาณระดับปฐมวัยอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารควบคุมบริหารจัดการที่มุ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่ามากที่สุด มีขั้นตอนที่รัดกุม โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีการจัดระบบควบคุมภายในระดับปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารดำเนินการควบคุมภายใน จัดระบบควบคุมภายในระดับปฐมวัยให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทำให้เกิดความตระหนักให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นหลักประกันว่าการบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง. (2550). *กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา* พ.ศ. 2550 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก.
- จรงค์ จันทร์ขาว และศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2560). การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *การประชุมหาญใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9*. (น. 1406-1420). มหาวิทยาลัยหาญใหญ่.
- ฉัตรวิไล สุรินทร์ชมพู. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย. *วารสารมนุษยศาสตร์*, 13(2), 133-156.
- นันธิชา ตั้งมั่น ภารดี อนันต์นาวิ และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง. (2568). การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 11(2), 380-394.
- บุญชนก สงวนพรรค และสุนทร โคตรบรรเทา. (2568). การบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ “ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 ของวิทยาลัยนครราชสีมา”*, 155-162.
- พรทิพย์ เจ๊ะเซ็น. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบอิสระระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 13(2), 135-156.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569*. <http://anyflip.com/ipphi/zftl/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559-2563*. . <https://www.sdgport-th.org/2021/09/nescd-thailands-sdg-report-2016-2020>

^{1*} การศึกษาองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

วิภาดา อั้งโกะ^{1*} พรเทพ เสถียรนพเก่า² วาโร เพ็งสวัสดิ์³

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Corresponding author e-mail: wipada.au67p@snru.ac.th Tel. 065-274-0909

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยศึกษาจากเอกสาร ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสังเคราะห์องค์ประกอบและแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้มี 6 องค์ประกอบ โดยผ่านเกณฑ์การคัดเลือกที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ 1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) แนวทางเชิงรุกและการวางแผนล่วงหน้า 3) การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม 4) การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง 5) กระบวนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน และ 6) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการภาวะวิกฤติ; ภาวะวิกฤติในสถานศึกษา; แนวทางเชิงรุก

^{1*} Received: 2025-08-26, Revised: 2025-11-12, Accepted: 2025-11-13

A Study of the Components of Crisis Management in Schools

Wipada Aungko^{1*} Pornthep Steannopakao² Waro Phengsawat³

¹Master Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University

²Advisor Department of Education Administration and Development,
Sakon Nakhon Rajabhat University.

³Advisor Department of Education Administration and Development,
Sakon Nakhon Rajabhat University.

Corresponding author e-mail: wipada.au67p@snru.ac.th Tel. 065-274-0909

ABSTRACT

The objective of this research is study and evaluate the suitability of the components of crisis management in schools. The research process involved a documentary study conducted in two stages: 1) Studying related documents and research to synthesize crisis management components from 10 sources of concepts, theories, and related research. 2) Evaluating the suitability of the synthesized components by 5 experts. The research instruments consisted of a component synthesis form and a 5-level rating scale questionnaire to assess suitability. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that there are 6 synthesized components of crisis management in schools that met the selection criteria of 50 percent and above. These are: 1) Effective communication, 2) Proactive approach and advance planning, 3) Appropriate allocation of educational resources, 4) High-competency leadership, 5) Step-by-step operational processes, and 6) Continuous improvement and development. The overall suitability assessment of every component being rated from high to highest suitability.

Keywords: Crisis Management; Crisis in Schools; Proactive Approach

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน สถานศึกษาในฐานะที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ต้องเผชิญกับความท้าทายในรูปแบบใหม่ๆ ที่คาดเดาได้ยาก ความท้าทายเหล่านี้มักปรากฏในรูปแบบของ "ภาวะวิกฤติ" (Crisis) ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากหลากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติทางธรรมชาติ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ปัญหาความรุนแรง หรือผลกระทบจากปัญหาสังคม (ธีรพงษ์ ชูนาถ, 2567) สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัยของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่เหมาะสมในบริบทของศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานการศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงการสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และความต่อเนื่องของการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการกิจได้อย่างราบรื่นแม้เผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด อันนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์และมาตรการจัดการภาวะวิกฤติที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการภาวะวิกฤติ (Crisis Management) จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาในหลายๆ ด้านและครอบคลุม เพื่อให้

สถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ลดผลกระทบต่อผู้เรียนและบุคลากร และสามารถดำเนินการตามเป้าหมายการศึกษาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความรุนแรงของผลกระทบ สร้างความเชื่อมั่น และฟื้นฟูสถานการณ์ให้กลับสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุด (อติพร นิลขำ, 2565)

บริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่ชัดเจน ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของการจัดการภาวะวิกฤติอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากยังมีข้อจำกัดในด้านทักษะที่จำเป็นต่อการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจเชิงรุกอย่างทันท่วงที ตลอดจนการบริหารความเสี่ยงและการเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) ข้อจำกัดเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพของสถานศึกษาในการดำเนินการจัดการภาวะวิกฤติได้อย่างเหมาะสม และอาจนำไปสู่ความเสียหายที่รุนแรงได้ในที่สุด ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและประสิทธิภาพการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษารายการประกอบของการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานการณ์วิกฤติ และนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นสารสนเทศและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถเผชิญและจัดการกับภาวะวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษารายการประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษารายการประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป มาคัดเลือกองค์ประกอบที่จะศึกษา

2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

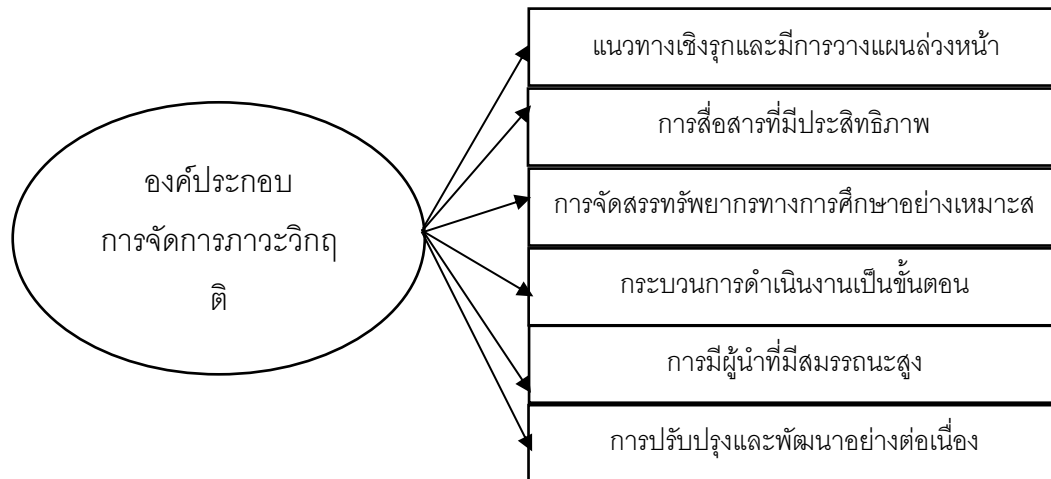
1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	คว ม ถึ	ร อ ย ละ	องค์ป ระก อบที่ค้ ด สร
แหล่งข้อมูล	ท น า ก ร ศ ร ี ก อ (25 63)	อ ติ พ ร นิ ล ขำ แล ะ ค ณ ะ (25 65)	ธี ร พ ง ษ์ ชู น า ค (25 67)	ก ฤ ต วี ร วิ จ ณ์ ฐ ป ร ะ ส ม (25 66)	Abdurr ahman Tannöğ en (2011)	Efstrat ia Karasa vidou (2019)	Vero nika Vašič ková (201 9)	Sal man Elbe dour (202 0)	Gül yüz De beş (20 21)	Paraskevi Chatzipa nagiotou (2023)			
1.การจัดสรร ทรัพยากร ทางการศึกษา อย่างเหมาะสม	✓		✓		✓	✓	✓			✓	6	6 0	✓
2. การจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์	✓									✓	2	2 0	
3. การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	8 0	✓
4. แนวทางเชิงรุก และมีการ วางแผนล่วงหน้า		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	7 0	✓

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	คว าม ถึ	ร้ อย ย ล ะ	องค์ป ระก อบที่คั ดสร
แหล่งข้อมูล การจัดการ ภาวะวิกฤติ ในสถานศึกษา	ท น า ก ร ศ ร ี ก ี อ (25 63)	อ ติ พ ร น ิล ข ำ แ ล ะ ค ณ ะ (25 65)	ธี ร พ ง ษ์ ช ู น า ค (25 67)	ก ฤ ต วี ร วิ จ ญ ์ ฐ ป ร ะ ส ม (25 66)	Abdur ahman Tanrıöğ en (2011)	Efstrat ia Karasa vidou (2019)	Vero nika Vašič ková (201 9)	Sal man Elbe dour (202 0)	Gül yüz De beş (20 21)	Paraskevi Chatzipa nagioutou (2023)			
5. การเตรียม ความพร้อมอย่าง ต่อเนื่อง		✓		✓	✓		✓				4	4	
6. การจัดการใน ภาวะวิกฤติ		✓		✓				✓			3	3	
7. การปรับปรุง และพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง		✓		✓		✓	✓		✓		5	5	✓
8. กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การศึกษา			✓								1	1	
9. กลยุทธ์การ ดูแลความ ปลอดภัยและ สุขภาพ			✓								1	1	
10. ผู้นำมี สมรรถนะสูง					✓	✓	✓		✓	✓	5	5	✓
11. กระบวนการ ดำเนินงานเป็น ขั้นตอน					✓	✓	✓		✓	✓	5	5	✓
12. การทำงาน เป็นทีม						✓			✓	✓	3	3	
13. ขั้ นตอน เฉพาะสำหรับ วิกฤติแต่ละ ประเภท								✓			1	1	
รวม	3	4	4	4	5	7	7	4	6	7			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อคัดสรรองค์ประกอบ สรุปได้ว่าการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวทางเชิงรุกและมีการวางแผนล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 70 2) การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 80 3) การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 60 4) กระบวนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 50 5) การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง คิดเป็นร้อยละ 50 และ 6) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 50 ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

2. ผลการประเมินองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา
แสดงผลการประเมินความเหมาะสมดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

องค์ประกอบ	การตรวจวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1) แนวทางเชิงรุกและมีการวางแผนล่วงหน้า	4.72	0.18	มากที่สุด
2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.40	0.14	มาก
3) การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.56	0.22	มากที่สุด
4) กระบวนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน	4.65	0.22	มากที่สุด
5) การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง	4.60	0.14	มากที่สุด
6) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.21	มาก
เฉลี่ยรวม	4.72	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา โดยพบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.72$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า แนวทางเชิงรุกและมีการวางแผนล่วงหน้า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($x = 4.72$, S.D. = 0.18) กระบวนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($x = 4.65$, S.D. = 0.22) การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($x = 4.60$, S.D. = 0.14) การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($x = 4.56$, S.D. = 0.22) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($x = 4.40$, S.D. = 0.14) และการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความเหมาะสมในระดับมาก ($x = 4.20$, S.D. = 0.21)

อภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวทางเชิงรุกและมีการวางแผนล่วงหน้า 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม 4) กระบวนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน 5) การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง 6) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทุกด้านมีความสำคัญต่อการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านแนวทางเชิงรุกและการวางแผนล่วงหน้า กระบวนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการเตรียมความพร้อมและการบริหารจัดการเชิงรุกที่สามารถลดผลกระทบจากภาวะวิกฤติได้อย่างเป็นระบบ ต้องมีระบบขั้นตอน และมาตรการที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง มีการจัดทรัพยากรทางการศึกษาให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งการมีผู้นำที่เข้มแข็งยังช่วยขับเคลื่อนการจัดการให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงที่สุด นอกจากนี้องค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว และครอบคลุมทุกฝ่ายมีความสำคัญที่จะช่วยลดความสูญเสียและความเข้าใจผิดระหว่างเกิดวิกฤติ และการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการจัดการวิกฤติให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ กฤตวีร์วิวัฒน์ ฐประสม (2566) พบว่า การจัดการภาวะวิกฤติที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ การป้องกัน การเตรียมความพร้อม การตอบสนอง และการปรับปรุงพัฒนา หากสถานศึกษาดำเนินการทุกด้านอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง จะเอื้อต่อการจัดการภาวะวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดความรุนแรงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้สถานศึกษามีความมั่นคงและความปลอดภัยอย่างยั่งยืนต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ ผลการวิจัยของทนายกร ศรีก่อ (2563) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้กลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และการสื่อสารเชิงรุกที่ควบคุมได้ กลยุทธ์ทั้งสามด้านช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภาวะวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และสร้างความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการประเมินพบว่าองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษาอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการวางแผนเชิงรุก การดำเนินงานเป็นขั้นตอน และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งควรนำไปส่งเสริมและต่อยอดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ได้แก่ การสื่อสาร การพัฒนาผู้นำ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมผ่านการอบรม การทบทวนกระบวนการ และการสร้างระบบติดตามผล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาวะวิกฤติในบริบทที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมหรือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบของการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบเบื้องต้น จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้นนั้น สามารถอธิบายได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

จากภาพประกอบ 2 จึงได้ทราบการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวทางเชิงรุกและมีการวางแผนล่วงหน้า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม กระบวนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง และ การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีขอบข่ายลักษณะอันพึงประสงค์ในการบริหารที่ควรมีและควรปฏิบัติแตกต่างกันออกไป โดยมีผลตรงกับการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสามารถใช้เป็นประเด็นในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ เพื่อนำไปสู่แนวทางการในการพัฒนาการบริหารและคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตวีร์ วัจน์ รูปประสม. (2566). แนวทางการบริหารงานวิชาการในภาวะวิกฤตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทนากร ศรีก่อ. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20(3), 75-86.
- ธีรพงษ์ ชูนาค. (2567). แนวทางการบริหารจัดการภาวะวิกฤตของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(10), 496-520.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาสน์.
- สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.obec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. <https://www.nesdc.go.th>
- อดิพร นิลขำ. (2565). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(47), 439-453.
- Abdurrahman Tanrıöğen. (2011). Perceptions of High School Teachers Related to Crisis Management in Their Schools, *Eurasian Journal of Educational Research Issue*, 4(2), 243-257.
- Efstratia Karasavidou. (2019). School Crisis Management: Attitudes and Perceptions of Primary School Teachers. *European Journal of Educational Management*, 2(2), 73-84.
- Gülyüz Debes. (2021). TEACHERS' PERCEPTION OF CRISIS MANAGEMENT IN SCHOOLS. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(2). 638-652.
- Paraskevi Chatzipanagiotou. (2023). Crisis Management, School Leadership in Disruptive Times and the Recovery of Schools in the Post COVID-19 Era: A Systematic Literature Review. *Education Science*, 13(118), 2-29.
- Salman Elbedour. (2020). School Crisis Management Planning. *Children & Schools*, 42(4), 208-215.
- Veronika Vašíčková. (2019). CRISIS MANAGEMENT PROCESS: A LITERATURE REVIEW AND A CONCEPTUAL INTEGRATION. *Acta Oeconomica Pragensia*, 27(3-4), 61-77.

การพัฒนาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

วิทยา กรแก้ว

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

*Corresponding author e-mail: Wittayakorn2519@gmail.com Tel. 064-7929519

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารการพัฒนาแบบ 2) สร้างและพัฒนาแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลพบว่า หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 ด้านได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพัฒนาทั้งระบบ การบริหารตนเอง และการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ส่วนแนวทางในการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ให้ชุมชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา มีการประชุมทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไลน์อย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบคือ แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบงานและกลไก กระบวนการดำเนินงานและเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีระบบงานและกลไกจำนวน 4 ด้าน คือการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม กระบวนการดำเนินงาน 4S Model ประกอบด้วย 1) SWOT Analysis 2) Strategy determination 3) Strategy Implementation 4) Successful evaluation ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.50$, $S.D. = 0.55$)

3. ผลการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลพบว่า คุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 25667 สูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2566 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 76.41 สูงกว่าปีการศึกษา 2566 ที่มีคะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 69.22 ที่ผลต่างโดยรวม 7.19 คุณภาพครูพบว่า ครูมีคุณภาพและทักษะการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.50$, $S.D. = 0.50$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐ ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 และคุณภาพกระบวนการบริหารมีระดับการดำเนินงานในระดับมากที่สุด ($x = 4.52$, $S.D. = 0.52$)

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลพบว่า มีผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ในระดับมากที่สุด ($x = 4.51$, $S.D. = 0.53$) ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุดที่สุด ($x = 4.51$, $S.D. = 0.52$)

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบ; การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล

* Received: 2025-09-02, Revised: 2025-10-26, Accepted: 2025-11-13

Development of a School-Based Management Model in the Digital Age to Enhance the Quality of Educational Institutions at Trakun Pratuang Witthayakhom School Under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket and Yasothon

Wittaya Kornkaew

Director of Special Expertise, Trakunpratuangwittayakhom School
Affiliated with the Secondary Educational Service Area Office of Sisaket and Yasothon
*Corresponding author e-mail: Wittayakorn2519@gmail.com Tel. 064-7929519

ABSTRACT

The purposes of this research and development study were to: 1) examine the administrative approaches for model development, 2) design and develop an appropriate model, 3) implement the developed model in practice, and 4) evaluate the effectiveness of the school-based management model in the digital era for enhancing the educational quality of Trakulpratuang Wittayakom School, under the Secondary Educational Service Area Office of Sisaket – Yasothon. The research involved 361 participants. Data collection instruments consisted of a document analysis form, a semi-structured interview form, a focus group discussion record, a model evaluation form, and a satisfaction questionnaire, with a reliability coefficient of 0.80. The data were analyzed using content analysis, mean, and standard deviation.

The research results found that:

1. The school-based management approach in the digital age found that educational institutions should adhere to five key principles: decentralization, participation, self-management, and supportive leadership. As for the management approach based on the concept of using schools as a base, educational institutions should encourage personnel to use digital technology in their work, involve the community, develop quality according to educational standards, and conduct continuous meetings both on-site and online.

2. The school-based management model in the digital age has five components: concepts, principles, objectives, work systems and mechanisms, operational processes, and conditions for implementing the model. The 4S Model operation process consists of: 1) SWOT Analysis 2) Strategy determination 3) Strategy Implementation 4) Successful evaluation The results of the evaluation of the suitability and feasibility of the model's utilization are at a high level ($X = 4.50$, $S.D. = 0.55$).

3. The results of using the school-based management model in the digital age found that the quality of students' academic achievement in 8 learning subject groups in the 2024 academic year was higher than in the 2023 academic year in every learning subject group. In the 2024 academic year, the overall performance reached 76.41 percent an increase of 7.19 percent compared to the previous year (2023), which had an average of 69.22 percent. Teachers demonstrated outstanding quality and high professional competence, with an overall mean score at the highest level ($X = 4.50$, $S.D. = 0.50$). All school administrators, teachers, and educational personnel received recognition and honorary awards from government agencies, accounting for 100 percent in 2024. Moreover, the quality of the school's management process was assessed at the highest level ($X = 4.52$, $S.D. = 0.52$).

4. The results of the evaluation of the school-based management model in the digital age found that the evaluation results in terms of usefulness, feasibility, appropriateness, and accuracy were at the highest level ($X = 4.51$, $S.D. = 0.53$). Satisfaction with the use of the model was at the highest level ($X = 4.51$, $S.D. = 0.52$).

Keywords: Model development; School-based management in Digital age

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ดังนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงได้มีการกำหนดบทบาทยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ไว้หลายด้าน เริ่มตั้งแต่ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และรวมถึงยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย สำหรับด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ ได้บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ระบบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย เพื่อสนับสนุนการบรรลุตามยุทธศาสตร์ ชาติที่กำหนดไว้ในด้านต่างๆ และแก้ไขปัญหาทางการศึกษาของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาจึงเป็นภารกิจของหลายฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ทำหน้าที่อย่างประสานสัมพันธ์กัน กระบวนการบริหารและจัดการศึกษา ควรเป็นการกระจายอำนาจ มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เป็นสถานศึกษาที่พร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี ความรู้และความเข้าใจรวมทั้งต้องเลือกใช้ทฤษฎีต่าง ๆ หลักการบริหารในเชิงศาสตร์และศิลป์อย่างเหมาะสม มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้ทั้งระบบทั้งเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ (2561 : 13) กล่าวว่าหน้าที่ผู้บริหารใช้กระบวนการดำเนินงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวาสนา สีแดง (2562 : 20) ได้นำระบบและวิธีการบริหารแนวใหม่มาควบคู่กับการบริหารการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษาชุมชน มีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการ บริหารและจัดการศึกษาการบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจ การบริหารการจัดการศึกษาสู่ สถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการและ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการ

วิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2566)

ดังนั้น กระบวนการบริหารของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเทคนิค วิธีการบริหารเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนที่ต้องรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและร่วมมือกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้และพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องสนใจใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้บริหารที่สามารถจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงาน มีภาวะความเป็นผู้นำเป็นผู้สนับสนุนการบริหาร การพัฒนางานทางวิชาการและงานที่สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา และสามารถปรับเปลี่ยนบริบท โครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้าง ความสำเร็จของงานตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับทวิศัคดี สมนอก (2562 : 104) ได้กล่าวการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรประกอบด้วย การกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและครูมืออาชีพ การมุ่งเน้นคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารขึ้น อันจะนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เป็นโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถภาพในการจัดการความรู้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีแนวคิดและวิธีการบริหาร หลากหลายรูปแบบที่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อมุ่งให้การบริหารการศึกษาเกิดผลดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อาทิเช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) และการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) เป็นต้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์การบริหารและการจัดการศึกษาอีกแนวคิดหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการด้วยตนเองและสามารถตอบสนองในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมินินทร์ พนมอุประการ (2563) ที่กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารโดยสมาชิกของสถานศึกษาและทุกส่วนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของตนเอง เป็นการรวมพลังกันอย่างต่อเนื่องที่เต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้สถานศึกษาได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรและแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ และที่สำคัญการที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกด้านทั้งด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ จะทำให้เกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณ ที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ในขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและการจัดการศึกษา ยังจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ ๆ เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว แนวคิดหลักที่ผู้วิจัยใช้สนับสนุนรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในครั้งนี้ จึงเป็นไปตามหลักการและกลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุง คุณภาพ การศึกษาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการพัฒนาทั้งระบบ หลักการบริหารตนเอง และหลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ซึ่งในการสร้างและ พัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้วิจัยได้ออกแบบและสร้างขึ้นให้เป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมโดยจะเปิดโอกาสให้ชุมชนและ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการบริหารจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนการกำหนดหลักสูตร ท้องถิ่น หลักการบริหารตนเอง โดยโรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ภายใต้การบริหารงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาที่จะคิดหรือกำหนดการดำเนินงานในโรงเรียนได้ด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อให้กระบวนการบริหารงาน มีการทำงานเชิงระบบ มีทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของจังหวัด ศรีสะเกษ ยโสธรและของชุมชนเป็น หลัก เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับจุดแข็งด้านการศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทือง วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านผู้บริหารที่มีความตั้งใจในการพัฒนา เป็นที่ยอมรับของชุมชนและเข้าใจบริบทของพื้นที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ ด้านครูผู้สอน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และมีจิตวิญญาณความเป็นครูสูง และด้านชุมชน ซึ่งชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ (โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม, 2566) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากจะใช้ในการวางแผนการ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมแล้ว ยังได้ แนวทางแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทหรือโรงเรียนของตน โดยเฉพาะการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ การตัดสินใจเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development (R&D)) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ระยะตาม รายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1.1 การศึกษาแนวทางทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 37 เล่ม โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร

1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยครูและผู้บริหารคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพ

สถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1

2.2 การตรวจสอบความตรงของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ปรากฏว่ารายการวิเคราะห์ในแบบวิเคราะห์เนื้อหา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 สามารถนำไปใช้ในการทดลองได้

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้คู่มือการใช้รูปแบบฯ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบฯ

ระยะที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

4.1 การประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ทั้ง 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม

4.2 การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มเป้าหมายจำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

ตามลำดับขั้นตอนตามภาพที่ 1

ระยะของการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล	1. การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลจากเอกสาร จำนวน 37 เล่ม	1.แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

ระยะของการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล	2. การประชุมคณะครูและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล	
ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ	1. ร่างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล 2. การตรวจสอบคุณภาพเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบโดยการจัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ	1.รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลฉบับร่าง 2.รูปแบบที่มีเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์
ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ	1. นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมไปใช้ในการศึกษา 2566 โดยใช้คู่มือการใช้รูปแบบฯ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการใช้รูปแบบฯ	คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม 1.คุณภาพนักเรียน 2.คุณภาพครู 3.คุณภาพการบริหารจัดการ

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ	1. ประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล 2. ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล	1.รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล 2.ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล

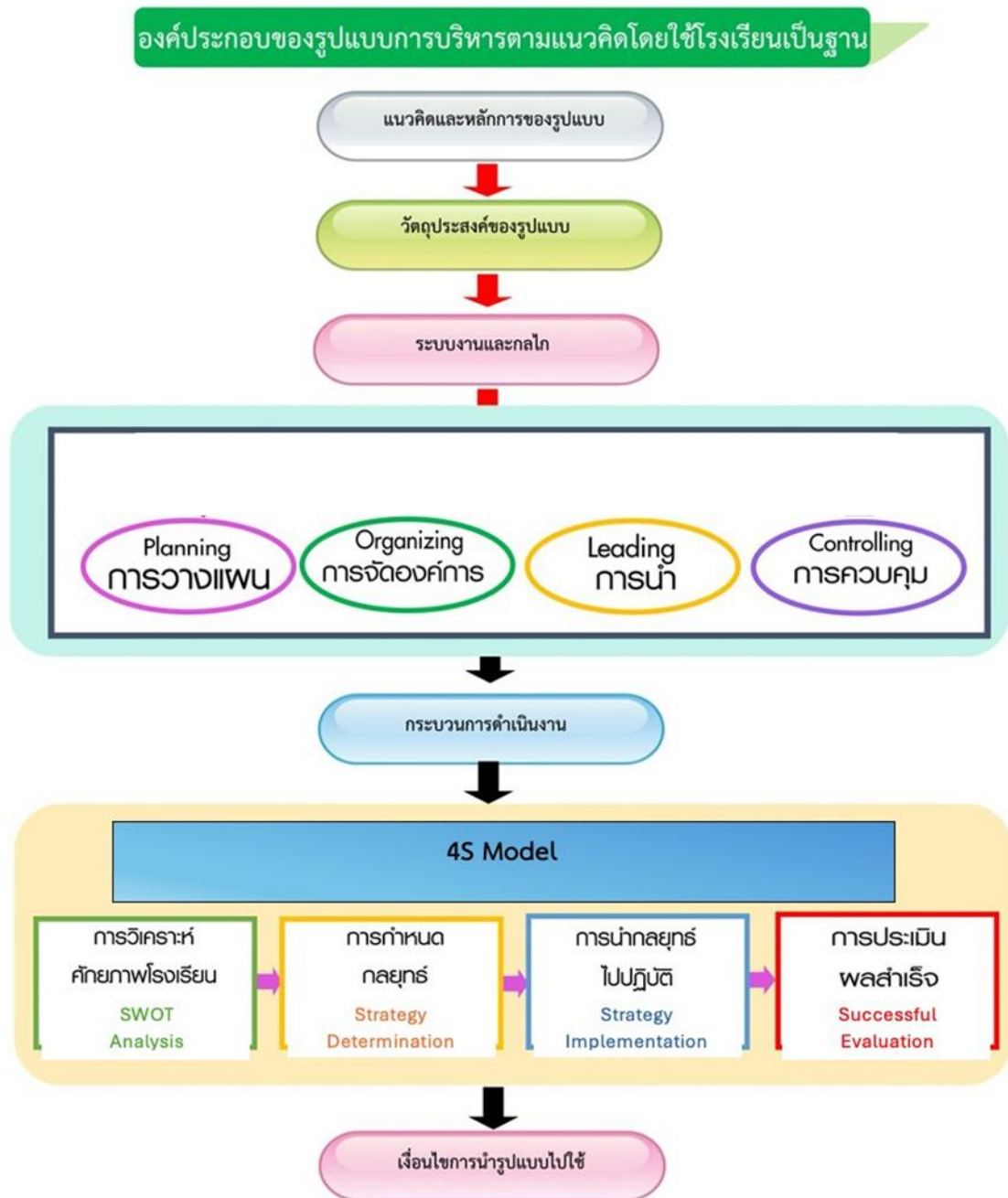
ภาพที่ 1 สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ผลการวิจัย

1.1 แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลพบว่า หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 ด้านได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพัฒนาทั้งระบบ การบริหารตนเอง และการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ส่วนแนวทางในการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ให้ชุมชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา มีการประชุมทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไลนอย่างต่อเนื่อง

1.2 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบคือ แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบงานและกลไก กระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีระบบงานและกลไกประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม กระบวนการดำเนินงาน 4S Model ประกอบด้วย 1) SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน 2) Strategy determination คือ การกำหนดกลยุทธ์ 3) Strategy Implementation คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) Successful evaluation คือ การประเมินผล

สำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก



องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็น ของโรงเรียน และท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มาร่วมคิด ร่วม

ตัดสินใจ ร่วมทำและร่วมประเมินเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา ยึดหลักการสำคัญของการบริหาร ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง หลักการพัฒนาทั้งระบบ และหลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. เพื่อให้โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม มีแนวปฏิบัติที่มีคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 ระบบงานและกลไก

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบ POLC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ดังรายละเอียด

3.1 การวางแผน (Planning)

ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายรวมถึงการทบทวนรูปแบบ และแผนการดำเนินงาน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โรงเรียนใช้กระบวนการ SWOT Analysis ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส อุปสรรค / ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง ควบคู่กันไป เพื่อประเมินบริบท และสถานภาพของโรงเรียน แล้วนำมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนรวมทั้งการร่วมกันกำหนด ค่านิยม ที่สอดคล้องตามแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 การจัดองค์การ (Organizing)

ขั้นตอนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงาน โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) การกำหนดคณะกรรมการบริหารโรงเรียน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ฯลฯ วางแผนพัฒนาโรงเรียนและบุคลากร/กำหนด อัตรากำลังบุคลากร จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ติดตาม ดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีคณะกรรมการ ตรวจสอบการเงินและพัสดุ ควบคุมภายใน ติดตาม ตรวจสอบการบริหารการเงินและพัสดุ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชมรมศิษย์เก่า ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3.3 การนำ (Leading)

ขั้นตอนที่โรงเรียนมีระบบบริหารที่ชัดเจน ส่งผลต่อคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนโดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การอำนวยความสะดวก ประสานงาน กระตุ้นส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและในการประเมิน ตรวจสอบ ต้องมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครูและชุมชน ลดบทบาทการสั่งการลง สนับสนุนให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น มีความเชื่อว่า ผู้รับบริการ ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครอง นักเรียน ควรเป็นผู้กำหนดสิ่งที่เขาต้องการหรือที่ควรได้รับ การบริหารหรือการตัดสินใจควรดำเนินการโดยองค์คณะบุคคล เพราะการทำงานเป็นทีมจะสมบูรณ์กว่า การทำเพียงคนเดียว ผู้บริหารสร้างศรัทธา ประพฤติตนเป็นกัลยาณมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติตน ตามกฎหมายกฎระเบียบ ตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ มุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีระเบียบวินัยและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นแบบอย่างที่ดีใน การครองตน ครอง

คนและครองงาน ด้านพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยให้ความรู้แก่คนในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และภารกิจตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งอาจใช้วิธีเชิญนักวิชาการ หรือครูต้นแบบมาพูด จัดให้ครู พัฒนาตนเองร่วมกัน โดยพยายามสนับสนุนให้ครูดำเนินการกันเอง และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ควบคุมการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาวิชาการเน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร สถานศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ปลอดภัย โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3.4 การควบคุม (Controlling)

ขั้นตอนนี้โรงเรียนตระกุลประเทืองวิทยาคม มีการกำหนดเป้าหมายของการศึกษา/ผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของระบบการศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ เน้นคุณภาพผู้เรียน ทำอย่างไรจึงจะให้นักเรียนมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยศึกษาจากมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ การนิเทศ ติดตาม กำกับ ดูแล ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายต่าง ๆ ของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง มีการยกย่องชมเชย เชิดชู เกียรติ การให้รางวัล และประกาศเกียรติคุณ ในผลสำเร็จของบุคลากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ อย่างหลากหลายรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินงาน

กระบวนการดำเนินงานในครั้งนี้ ได้ดำเนินงานตามรูปแบบ 4S Model (SWOT Analysis, Strategy determination, Strategy Implementation, Successful evaluation) ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน (SWOT Analysis) หมายถึง การประเมินสถานการณ์ของ สถานศึกษา เพื่อระบุจุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weaknesses), โอกาส (Opportunities), และ อุปสรรค (Threats) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

4.2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy determination) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ร่วมกันกำหนดแผนการและขั้นตอนการดำเนินงานจากข้อมูลในขั้นการวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน เพื่อ วิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดหรือตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดให้กับโรงเรียน ได้แก่ รูปแบบที่ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก

4.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นขั้นตอนที่ ผู้บริหารกำหนด รายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้ เชื่อมโยงกับการ เปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหาร

4.4 การประเมินผลสำเร็จ (Successful evaluation) เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารได้ประชุม นิเทศ ร่วมพิจารณา ปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องที่พบจากการ ดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาคุณภาพของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำแบบ เกื้อหนุน คือ มีทักษะด้านวิสัยทัศน์ ด้านการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน และด้านการประเมิน ตรวจสอบ และรายงาน

5.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย

5.3 ผู้บริหาร และครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานตาม แนวคิดโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานเพื่อให้สามารถนำแผนหรือกลยุทธ์การดำเนินงานไปประยุกต์ใช้ (Apply) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศตรงกัน

1.3 ผลการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมโดยใช้คู่มือการใช้รูปแบบฯ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบฯ พบว่า คุณภาพผู้เรียน 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2567 สูงขึ้นกว่า ปีการศึกษา 2566 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสูงขึ้นทุกรายการ 3) ด้านการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนสูงขึ้นทุกด้าน 3) คุณภาพครูพบว่า ครูมีคุณภาพและทักษะการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐคิดเป็น ร้อยละ 100 4) คุณภาพการบริหารจัดการพบว่า มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านการบริหารจัดการ มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ของ รูปแบบ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 12)

ประเด็นตรวจสอบ	ระดับคุณภาพ		
	x	S.D	ความหมาย
1. ความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ	4.30	0.55	มาก
1.1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบ			
1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ			
1.3 ระบบงานและกลไก			
1.4 กระบวนการดำเนินงาน			
1.5 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	4.40	0.55	มาก
เฉลี่ย	4.50	0.55	มากที่สุด
2. ความเป็นไปได้ของการนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบ			
2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ			
2.3 ระบบงานและกลไก			
2.4 กระบวนการดำเนินงาน			
2.5 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	4.40	0.55	มาก
เฉลี่ย	4.48	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.50	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ

ยโสธร โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาได้ระดับมากที่สุด ($x = 4.50$, $S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเด็นความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.55$, $S.D. = 0.51$) โดยเฉพาะองค์ประกอบในด้าน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ($x = 4.80$, $S.D. = 0.55$) รองลงมาความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ ($x = 4.48$, $S.D. = 0.55$)

2) ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ($n = 12$)

ประเด็นตรวจสอบ	ระดับคุณภาพ		
	x	S.D	ความหมาย
1. ความชัดเจนในการบรรยายที่มาและความสำคัญของการพัฒนารูปแบบ	4.50	0.55	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมในการนำหลักการบริหาร แนวคิด และ ทฤษฎีพื้นฐานมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ	4.40	0.55	มาก
3. ความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการบริหารที่นำมาใช้ สนับสนุนการพัฒนารูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด
4. ความชัดเจนและความเชื่อถือได้ของหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล	4.30	0.84	มาก
5. การใช้ภาษา และการเรียบเรียงถ้อยคำมีความเหมาะสม ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.80	0.45	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์มีความชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้ เกิดขึ้นของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
7. องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ มีความถูกต้องชัดเจน	4.40	0.89	มาก
8. องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ สอดคล้องส่งเสริม ซ้ำกันและกัน	4.20	0.45	มาก
9. ความเหมาะสมของขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน	4.40	0.55	มาก
10. กระบวนการดำเนินงาน มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ	4.60	0.55	มากที่สุด
11. ความยืดหยุ่นในการนำรูปแบบไปใช้	4.40	0.55	มาก
12. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/ทันสมัยของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
13. การจัดรูปแบบการพิมพ์มีความเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
14. คู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด
15. ลักษณะของรูปเล่มกะทัดรัด เหมาะสม	4.20	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.50	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($x = 4.50$, $S.D. = 0.58$) โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีดังนี้ 1) ความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการบริหารที่ นำมาใช้สนับสนุนการพัฒนา รูปแบบ 2) การใช้ภาษา และการเรียบเรียงถ้อยคำมีความเหมาะสม ชัดเจน เข้าใจง่าย และ 3) การจัดรูปแบบ การพิมพ์มีความเหมาะสม ($x = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ความชัดเจนในการบรรยายที่มาและความสำคัญของการพัฒนารูปแบบ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นของ รูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/ทันสมัยของ รูปแบบ และคู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้จริง ($x = 4.60$, S.D. = 0.55)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหาร ตนเอง หลักการพัฒนาทั้งระบบ และหลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ส่วนแนวทางในการบริหารตามแนวคิด โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา มีการประชุมทั้งรูปแบบ ออนไลน์และออนไลนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ครั้งนี้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนที่มุ่งสู่การปฏิบัติ ในระดับสถานศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรให้สถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามแนวทาง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุงแก้ไข หลักการบริหารให้ความสำคัญกับ หลักการมีภาวะผู้นำ ความพร้อมของสถานศึกษา ความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นสำคัญ กระบวนการดำเนินงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างต่อเนื่องทั้งระหว่างครูด้วยกันเองและครู กับชุมชนทั้งในระบบออนไซด์และระบบออนไลน์ จึงทำให้ทุกฝ่ายมีความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน นอกจากนี้รูปแบบการบริหาร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานหรือกลยุทธ์ที่ ชัดเจน การตัดสินใจดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ คำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญและกิจกรรมต่าง ๆ มีการติดตามผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องครบวงจร PDCA และจัดให้มีการตรวจสอบ การรายงานผลการ ดำเนินงานต่อสาธารณะ มีการตรวจสอบได้ สามารถนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงพัฒนาได้ งานวิจัยที่ สนับสนุนข้อค้นพบนี้คืองานวิจัยของศิริพร แสนศรี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่เหมาะสมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารและการพัฒนาองค์กร 2) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานส่งผล ทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) องค์ประกอบของ SBM ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดคือ "ภาวะผู้นำของผู้บริหาร" รองลงมาคือ "การมีส่วนร่วม" และ "การทำงาน เป็นทีม" ตามลำดับ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน SBM ให้เกิดผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรินทร์ พนมอุปการ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหาร ตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการศึกษาแนวทางการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลาจากการศึกษาเอกสารหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสถานศึกษาควรยึดหลักการสำคัญของการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 แนวทางได้แก่

หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมหลักการบริหารตนเอง หลักการพัฒนาทั้งระบบและหลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ส่วนแนวทางในการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยการประชุมคณะครูและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสถานศึกษาควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลในการปฏิบัติงานให้ชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายมีคุณภาพส่งผลให้นักเรียนมีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาตนเองมีการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของสถานศึกษา

2. รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ แนวคิดและหลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบงานและกลไก กระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ กระบวนการดำเนินงาน มีขั้นตอนการดำเนินงานแบบ 4S Model (SWOT Analysis, Strategy determination, Strategy Implementation, Successful evaluation) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ประโยชน์ของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากรูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีลักษณะเด่นชัดในหลักการคือ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจจากหน่วยงานไปสู่สถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือคณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารตามบทบาทหน้าที่ มีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบได้ มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ ต้องปรับบทบาทและสร้างภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน คือเน้นการสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกมากกว่าการตรวจตรา มีการให้กำลังใจพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและประกันคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น การนำหลักการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการตนเอง หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ และหลักการบริหารจัดการที่ดี ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา จึงส่งผลให้รูปแบบการบริหารสอดคล้องกับสภาพและบริบทของชุมชน ทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวาสนา สีแดง (2562) ได้สรุปแนวคิดหลักการในการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ควรประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการบริหารจัดการตนเอง 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) หลักการบริหารจัดการที่ดี

3. ผลการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ระหว่างปีการศึกษา 2562-2563 พบว่า รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้การพัฒนาของโรงเรียนในปีการศึกษา 2566 มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2565 ในทุกด้านทั้งด้านผู้เรียน ด้านครูและด้านการบริหารจัดการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของรูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีขั้นตอนการ พัฒนอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหาร มีการสังเคราะห์ เอกสารและแนวคิดทฤษฎี หลักการรูปแบบและการพัฒนารูปแบบการบริหาร รูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในรูปแบบต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีการนำรูปแบบและเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบ ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญและสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารก่อนนำไปใช้ เป็นไปตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ รุ่งแผน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)

รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม), 2) กระบวนการ (วงจรการทำงาน P-D-C-A), 3) ผลผลิต (ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้), และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ (การนิเทศและประเมินผล) โดยทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้หลักการสำคัญของ SBM คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบและถ่วงดุล 2) หลังการใช้รูปแบบ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงขึ้น และผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 4) ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (ผู้บริหาร, ครู, คณะกรรมการสถานศึกษา) มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารในระดับมากที่สุด และงานวิจัยต่างประเทศของ ชาร์ล (Charles, 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการที่มีโรงเรียนเป็นฐาน พบว่า การจัดการที่มี โรงเรียนเป็นฐานในลักษณะความเป็นผู้นำ และการบริหาร มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยยึด มั่นในความศรัทธาของอาจารย์และผู้บริหารที่ว่า การจัดการ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานนั้นสามารถ ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ และงานวิจัยของอีแวนด์ (Evans, 2008) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การนำระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปในทางบวก หากการดำเนินการเป็นไปตามกระบวนการที่ทุกฝ่ายเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม และความเชื่อของบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม ในปีการศึกษา 2566 พบว่า 1) รูปแบบการบริหารตาม แนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมมีผลการประเมินด้าน ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม โดยรวมใน ระดับมากที่สุด และ 2) ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและ การคิดค้น นวัตกรรมใหม่ ๆ ของผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนเข้ามามี ส่วนร่วมส่วนคณะกรรมการ สถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน คือ โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยของนักเรียนภายในบริเวณ โรงเรียนที่ เหมาะสม ส่วนนักเรียนพึงพอใจมากที่สุด คือ ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการเรียน รองลงมา คือ ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และรายบุคคล ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก การบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ได้มีการประชุมเพื่อ ดำเนินการวางแผน การจัดการศึกษาทั้งคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ คำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการดำเนินการตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และ แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ตลอดจน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน อีกทั้งเปิดโอกาสให้ ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาโรงเรียน ทำให้ คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน รู้สึกดี และผูกพันกับโรงเรียน สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ Wohlstetter (1995) ด้านการกระจายอำนาจ (Power) ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่พยายามประสานให้สมาชิกทุกฝ่ายมี ส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ใช้องค์กรตัดสินใจในการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายต่อการเรียน

การสอน ต้องการให้บุคลากรจากหน่วยงานกลางเปลี่ยนแปลงบทบาทโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้บริหารมากกว่าสั่งการ ผลสรุปการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของวิลสัน (Wilson, 2001) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในอัลเบอร์ตา : การรับรู้ของผู้นำใน โรงเรียนของรัฐ ค.ศ. 1994-1997 (School-Based Management in Alberta : Perceptions of Public School Leaders 1994 -1997) จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อการพัฒนาและทำความเข้าใจ วิธีการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติในเขต Alberta ระหว่างปี ค.ศ. 1994-1997 โดยศึกษาบทบาทหน้าที่ และทัศนคติของผู้นำในโรงเรียน ได้แก่ ผู้นำครู ผู้บริหารและประธาน คณะกรรมการโรงเรียน จำนวน 18 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 3 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 โรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ สังเกต และศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากผู้นำในโรงเรียนมีบทบาท ในการตัดสินใจเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชน และพัฒนาการสื่อสารผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนหรืออำนวยความสะดวก ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนรู้สึกพอใจกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ สุทธิจันทร์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบ การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก ผล การวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นเรียกว่า "WANGKULA MODEL" ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) การทำงานร่วมกัน (Working Together) 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Aim) 3) ภาวะผู้นำ (Networking & Leadership) 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และ 5) การเรียนรู้ของ องค์กร (Learning Organization) 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ด้านผู้เรียน: มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สูงขึ้น ด้านครู: มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เพิ่มขึ้น ด้านโรงเรียน: มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมสูงขึ้นกว่าก่อน การพัฒนา 3) ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และยืนยันว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิรินทร์ พนม อุการ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่าผลการประเมิน รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา พบว่ามีผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม โดยรวมในระดับมากที่สุด ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้บริหารครูนักเรียนมีความพึงพอใจต่อ การใช้รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดา หลาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อค้นพบจากผลการวิจัย

1) จากการใช้รูปแบบการบริหาร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม มี คุณภาพเพิ่มสูงขึ้นทั้งคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านครู และหลักการบริหารจัดการที่มี คุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ควรนำรูปแบบการบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนโดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของ แต่ละโรงเรียน

2) การนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลไปใช้ ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารอย่างละเอียดจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้ไปวางแผนปฏิบัติในทุกด้านอย่างเป็นระบบ จึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3) ควรมีการนิเทศการติดตาม ช่วยเหลือรวมทั้งประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษากาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลของการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคมที่พัฒนาขึ้น

3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จของการบริหารตามแนวคิดโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคดิจิทัล 4S Model เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบ 4S Model (SWOT Analysis, Strategy determination, Strategy Implementation, Successful evaluation) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน (SWOT Analysis) หมายถึง การประเมินสถานการณ์ของสถานศึกษา เพื่อระบุจุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weaknesses), โอกาส (Opportunities), และ อุปสรรค (Threats) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy determination) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ร่วมกันกำหนดแผนการและขั้นตอนการดำเนินงานจากข้อมูลในขั้นการวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน เพื่อ

วิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดหรือตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดให้กับโรงเรียน ได้แก่ รูปแบบที่ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้ เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหาร เช่น กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงาน การจัดการทรัพยากร การให้การศึกษา การให้การอบรม การกระตุ้น ส่งเสริม ให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีภาวะการเป็นผู้นำ มีการจัดระบบอำนาจการและกำกับติดตาม สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูมีทักษะในการแก้ไข ปัญหาและมีการตัดสินใจที่รอบคอบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. การประเมินผลสำเร็จ (Successful evaluation) เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารได้ประชุม นิเทศ ร่วมพิจารณา ปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องที่พบ จากการทำงาน กิจกรรมเพื่อร่วมกันหาแนวทาง พัฒนาและแก้ไขร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหาร ครู เพื่อดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานจากผู้บริหาร ครู และหน่วยงานต้นสังกัดและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานการประเมินภายใน รายงานการประเมินตนเอง รายงานประจำปี และเผยแพร่ใน หน่วยงานต้นสังกัด

เอกสารอ้างอิง

- เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตเพื่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรเทพ ฐิณ. (2563). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามวงจรคุณภาพ PDCA ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), 1-12.
- มิรินทร์ พนมอุปการ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. https://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=182119&bcat_id=16.
- โรงเรียนตรอกกุลประเทืองวิทยาคม. (2566). *รายงานประจำปีของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2566*. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.
- วาสนา สีแดง. (2562). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร แสนศรี. (2562). *รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน)*. เอกสารลำดับที่ 13/2562.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ธนวรรณ สุทธิพันธ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Charles, H. (2006). *School - Based Management : A Study do Its Impaction Student Achievement in the Title Schools*. California : Fielding Graduate University.
- Wohlstetter, P. (1995). "Getting School-Based Management Right : What Works and Doesn't," *Phi-Delta-Kappan*, 77(1), 22-24.
- Wilson, R.J. (2001). "school-Based Management Alberta : Perceptions of Public School Leaders," *Dissertation Abstracts International*, 62 (3), 337 - A

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

กัญญาณัฐ ถมทองทวี^{1*} พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง² อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail: pan_ep2010@hotmail.com Tel: 091-0167387

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 278 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและแต่ละชั้นภูมิสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน และ 6) การใช้สื่อและเทคโนโลยี

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; ประสิทธิภาพงานวิชาการ; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 2025-09-22, Revised: 2025-10-29, Accepted: 2025-11-13

The relationship between teacher competency and academic performance in small schools under the Sisaket primary educational service area office 1

Kunyanut Tomthongtawee^{1*} Pongsak Tongpanchang² Udompun Pitprasert³

¹Master of Education in Educational Administration Graduate School, 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: pan_ep2010@hotmail.com Tel: 091-0167387

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of teacher competency 2) to study the level of academic performance in small schools 3) to study the relationship between teacher competency and academic performance in small schools and 4) to identify effective strategies to enhance teacher competency in small schools The sample group consisted of school administrators and teachers from small schools under the Sisaket primary educational service area office 1, totaling 278 educational personnel, selected using Krejcie and Morgan's table and stratified simple random sampling. A 5-level rating scale questionnaire was used for data collection. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research finding revealed that 1) the teacher competency was rated at the high level for both overall and each aspect. 2) the academic performance in small schools was rated at the high level for both overall and each aspect. 3) the relationship between teacher competency and academic performance in small schools was found as high positive correlation with statistical significance at 0.01 level, and 4) The proposed guidelines for enhancing teacher competency in small schools under the Sisaket primary educational service area office 1 comprise six key areas: (1) Self-development, (2) Professional ethics, (3) Curriculum management, (4) Learning management, (5) Community engagement, and (6) Media, innovation, and technology use.

Keywords: Teacher competency; Academic performance; Small school

บทนำ

การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของชาติไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การศึกษาไม่ได้เพียงแค่ส่งเสริมความรู้ในเชิงวิชาการ แต่ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และการศึกษายังมีบทบาทในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงไม่ได้เป็นเพียงการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน แต่ยังเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับอนาคตของประเทศ

การศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นรากฐานสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและคุณภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมักตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล ที่มีความสำคัญในการมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาที่เท่าเทียมกับเขตเมือง (OECD, 2024) โรงเรียนเหล่านี้เป็นเสมือนเสาหลักที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนในพื้นที่ แต่ต้องเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคในหลายมิติ และหนึ่งในปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งในด้านการสอนและการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นผลมาจากจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ หรือต้องสอนในรายวิชาที่ตนเองไม่ได้มีความเชี่ยวชาญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) นอกจากนี้ การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนที่ปลอดภัยและเหมาะสม รวมถึงเทคโนโลยีที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ ยังส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และอาจลดประสิทธิภาพของระบบการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการศึกษาในระดับที่ควรจะเป็น และอาจทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างมากต่อประสิทธิผลของระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน การวางแผนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องครอบคลุมหลายมิติ ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และสภาพแวดล้อม การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และการนิเทศครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของครูให้สอดคล้องกับแนวทางการเรียนการสอนสมัยใหม่ (UNESCO, 2015) การบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพยังต้องอาศัยการติดตามผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้โรงเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและจุดอ่อนที่ต้องการการปรับปรุง รวมถึงการใช้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย การติดตามผลที่ต่อเนื่องยังช่วยให้โรงเรียนสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างชัดเจนและปรับปรุงกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะของนักเรียนแต่ละกลุ่ม

สมรรถนะของครูเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความสำเร็จของระบบการศึกษาในภาพรวม ครูที่มีสมรรถนะสูงไม่เพียงแต่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นของนักเรียน (United Nations, 2023) สมรรถนะของครูยังมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลของงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดการหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของ

ผู้เรียนและท้องถิ่น การนิเทศการสอนเพื่อให้มั่นใจว่าครูสามารถนำเสนอเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดหาและบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่จำเป็น เช่น สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด สมรรถนะครู ที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) จากสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น หากครูมีสมรรถนะที่ดีทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ก็จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีจำนวน 169 โรงเรียน ปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เช่น จำนวนครูที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ครูต้องรับผิดชอบการสอนในหลายระดับชั้นและหลายวิชา ส่งผลให้คุณภาพการสอนอาจไม่เต็มที่ อีกทั้งยังต้องดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น การขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ที่ล้าสมัย และงบประมาณที่มีจำกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2567)

การวิจัยนี้มีเป้าหมายที่จะค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครู ซึ่งหมายถึงความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้านของครูกับผลสำเร็จของงานวิชาการของโรงเรียน ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้ประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนแต่ละแห่ง และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงการส่งเสริมสมรรถนะของครูให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนขนาดเล็ก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ให้เกิดประสิทธิผล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 996 คน (ผู้บริหารสถานศึกษา 169 คน ครูผู้สอน 827 คน) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้ 278 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 118 คน และครูผู้สอน 160 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเขตอำเภอ ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 7 อำเภอ แต่ละชั้นภูมิสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน

เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert's Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบตรวจสอบรายการ) 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูโรงเรียนขนาดเล็ก และ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลงานวิชาการ 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูให้เกิดประสิทธิผล (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 = 0.979 3. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 278 คน ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการทบทวนเอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูและประสิทธิผลงานวิชาการ สามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้ ตัวแปรชุดที่ 1 สมรรถนะครู 1) การพัฒนาตนเอง 2) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 6) การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ตัวแปรชุดที่ 2 ประสิทธิผลงานวิชาการ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี

ตัวแปรชุดที่ 1

สมรรถนะครู
1. การพัฒนาตนเอง
2. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. การบริหารหลักสูตร
4. การจัดการเรียนรู้
5. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
6. การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ตัวแปรชุดที่ 2

ประสิทธิผลงานวิชาการ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการนิเทศการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี



ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.42	0.50	มาก
2. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.61	0.52	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.45	0.52	มาก
4. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.43	0.55	มาก
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.45	0.58	มาก
6. ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.44	0.54	มาก
เฉลี่ย	4.47	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($X = 4.6$) รองลงมาคือด้านการบริหารหลักสูตร ($X = 4.45$) และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ($X = 4.45$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($X = 4.42$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.47	0.54	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.46	0.51	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล	4.45	0.52	มาก
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.46	0.53	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.41	0.57	มาก
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.48	0.59	มาก
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี	4.47	0.55	มาก
เฉลี่ย	4.46	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ($X = 4.48$)

รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($X = 4.47$) และ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($X = 4.46$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($X = 4.41$)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1	0.672 ^{**}	0.680 ^{**}	0.730 ^{**}	0.721 ^{**}	0.656 ^{**}	0.845 ^{**}	0.717 ^{**}
X_2		1	0.675 ^{**}	0.739 ^{**}	0.773 ^{**}	0.652 ^{**}	0.857 ^{**}	0.728 ^{**}
X_3			1	0.791 ^{**}	0.691 ^{**}	0.738 ^{**}	0.869 ^{**}	0.712 ^{**}
X_4				1	0.818 ^{**}	0.755 ^{**}	0.921 ^{**}	0.837 ^{**}
X_5					1	0.717 ^{**}	0.902 ^{**}	0.815 ^{**}
X_6						1	0.861 ^{**}	0.771 ^{**}
X_{tot}							1	0.873 ^{**}
Y_{tot}								1

^{**} มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับมาก ($r_{xy} = 0.873$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.837$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.815$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.771$) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.728$) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.717$) และด้านการบริหารหลักสูตร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.712$)

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 278 คน คิดเป็นร้อยละ 52.16 ได้ข้อสรุปแยกตามด้านดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ครูควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และการใช้ ช่องทางออนไลน์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยในยุคศตวรรษที่ 21

2. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูควรยึดมั่นใน คุณธรรมพื้นฐาน อย่างความรับผิดชอบและความเสียสละ พร้อมปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องการความร่วมมือเป็นพิเศษเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. การบริหารหลักสูตร ควรปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนในการสร้างหลักสูตรที่ บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น และเน้นการแก้ปัญหาในชีวิตจริง

4. การจัดการเรียนรู้ ครูควรออกแบบการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered) ส่งเสริมการคิดและแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง พร้อมประยุกต์ใช้เทคนิคที่หลากหลาย เช่น Active Learning และ Problem-Based Learning (PBL) เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้และทักษะชีวิต

5. การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน โรงเรียนควรเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน ครูควรส่งเสริมการใช้ วิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

6. การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ครูควรเลือกใช้และผลิต สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย รวมถึงสร้าง นวัตกรรมจากวัสดุท้องถิ่นหรือวัสดุเหลือใช้ พร้อมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สมรรถนะครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ จากผลวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบด้าน จึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบและจริยธรรมในวิชาชีพอย่างสูงเพื่อรักษาความเชื่อมั่นจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ขณะเดียวกัน ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมักมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรด้านการอบรมหรือเทคโนโลยีอย่างจำกัด จึงอาจส่งผลให้ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น นอกจากนี้ ระบบสนับสนุนจากต้นสังกัดในด้านการพัฒนาวิชาชีพยังเป็นระบบอาจยังไม่ทั่วถึง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ ชินทรภูมิ (2555), พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2557), ภาณุวัฒน์ ติดทะ (2558), วินัย นาคำ (2560) และ สานิตา แดนโพธิ์ (2560) ที่พบว่า สมรรถนะครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ จากผลวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันได้รับการขับเคลื่อนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพภายในโรงเรียนผ่านระบบประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การประเมินตนเอง (SAR) และการจัดทำรายงานต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมักมีความคล่องตัวในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถปรับกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน รายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก แม้จะมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานบางประการ แต่ครูก็มีความพยายามในการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายและชุมชนเป็นกลไกสนับสนุนสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ์ พิลาธรรมย์ (2558) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละหารเพชร (2562), กิตติชัย อาจหาญ (2565), นฤมล มณีแดง (2565) และ ขวัญเรือน โยคะสัย (2566) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมรรถนะครูและประสิทธิผลงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริหารหลักสูตรตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหลากหลาย ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังต้องบริหารจัดการชั้นเรียน ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอก ซึ่งส่งผลให้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานวิชาการ เมื่อครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในชุมชน ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561), อาทิตยา โชคดีวัฒนา (2561), ชนิกา บรรจงปฐ (2562), ภัทรสุดา เกิดแสง (2563), และ วิเชียร เจริญธรรม (2564) พบว่าสมรรถนะครูกับประสิทธิผลงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fauth et al. (2019), Istiqomah et al. (2019), Podungge et al. (2020), Sergio Revuelta (2022) และ Fajar Nadeem (2025) ที่พบว่าสมรรถนะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก และเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของนักเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือโครงการพัฒนาครูที่ตอบสนองต่อสมรรถนะที่จำเป็นและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยตรง เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาและค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ พร้อมทั้งจัดการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถบูรณาการความรู้กับกลุ่มสาระต่างๆ วางแผนกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลาย สนับสนุนการจัดการเรียนรู้สร้างสรรค์ และเสริมทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยตรง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเน้นเพิ่มสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ กำนานการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สูงขึ้น ผ่านการจัดอบรม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนการสร้างสื่อ นวัตกรรมพร้อมใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.4 ควรมีการวิจัยและพัฒนาแบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.5 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะครูกับประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กให้ต่อเนื่องกัน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทอพันซ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และท่านอาจารย์รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ กรรมการที่ปรึกษาเป็นอย่างยิ่ง ที่คอยให้คำแนะนำงานวิจัยและให้กำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ทั้งในเชิงแนวคิดและการประยุกต์ใช้ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่าง “สมรรถนะของครู” กับ “ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก” ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ใน 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติทางทฤษฎี มิติทางการปฏิบัติ และมิติทางการบริหารจัดการการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. มิติทางทฤษฎี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะครูในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กมีได้จำกัดเพียงการมีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะในเชิงวิชาชีพ แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของ

ความเป็นครู ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญที่หล่อหลอมให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ แม้จะอยู่ในบริบทที่มีข้อจำกัดทางทรัพยากร

2. มิติทางการปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพผลงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูที่มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทชุมชนได้อย่างเหมาะสม ส่งต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของโรงเรียน

3. มิติทางการบริหารจัดการการศึกษา งานวิจัยได้เสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ชุมชน และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

4. การประยุกต์ใช้เชิงนโยบายและการวิจัยต่อยอด องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยนี้ยังชี้แนะแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นที่ โดยเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดอบรมและพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการในระดับฐานราก

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). (2566). รายงานประจำปี 2566: ปลุกพลัง สร้างโอกาส เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา Annual Report 2023: Awakening Power, Creating Opportunities for Educational Equity. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- กิตติชัย อางหาญ. (2565) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญเรือน โยคะสัย. (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 4(1), 31-45.
- ชนิกา บรรจงปรุ (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(25), 293-301.
- นฤมล มณีแดง. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(1), 172-187.
- พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา. (2557). สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุวัฒน์ ดิตทะ. (2558). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกลุ่มตออย่างขางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดเชียงใหม่. พิษณุเวชสาร, 11(1), 55-67.
- วิเชียร เจริญธรรม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 7(2), 71-87.
- วินัย นาคำ. (2560) สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- सानิตา แดนโพธิ์. (2560) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570) ฉบับปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2567). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง)*. สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่*. สกศ.
- สุภาพรณ์ พิลาธรรมย์. (2558) การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(2), 41-49.
- อาทิจิยา โชคดีวัฒนา (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. (2555). สมรรถนะครูกับการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3(1), 118-126.
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A.-T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). *The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality*. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102882. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>.
- Istiqomah, A. N., Suyatno, & Maryani, I. (2019). The effect of teacher competencies on student achievement in vocational high school. *International Journal of Education*, 11(4). <https://doi.org/10.5296/ije.v11i4.15625>.
- Nadeem, F., Imran, H., & Asim, I. (2025). Effect of Teachers' Competencies on Students' Academic Achievement: A Comparative Analysis of Public and Private Universities, Lahore. *The Critical Review of Social Sciences Studies*, 3(1), 689-702.
- OECD. (2024). *Education at a glance 2024: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>
- Podungge, R., Rahayu, M., Setiawan, M., & Sudiro, A. (2020). *Teacher competence and student academic achievement*. In *23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)* (pp. 69-74). Atlantis Press.
- Sergio, Revuelta. (2022). *Teachers' Instructional Competences as Influenced by School-Based Management Practices of School Heads*. 1:26-35. doi: 10.56648/aide-irj.v1i1.5

- UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* UNESCO.
- United Nations. (2023). *The Sustainable Development Goals Report 2023: Special Edition*.
United Nations.

* สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

เสกศักดิ์ พ่วงพี^{1*} นงลักษณ์ ใจฉลาด²

นักศึกษาลัทธิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Corresponding author e-mail: jobseksak@gmail.com

²Corresponding author e-mail: nongluck@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 39 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 36 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาแห่งละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 72 คน ช่วงเวลา เก็บข้อมูล ระหว่าง 1 พฤษภาคม 2568 ถึง 30 มิถุนายน 2568 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่น้อยกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเท่ากับ .915 และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทาง กายและจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ

คำสำคัญ: สภาพการจัดการความปลอดภัย; ความรุนแรงของมนุษย์; อุบัติเหตุ; ละเมิดสิทธิ; สุขภาวะ

* Received: 2025-09-23, Revised: 2025-11-09, Accepted: 2025-11-13

The Conditions of Safety Management in Secondary Educational Institutions in Phitsanulok Province

Seksak Phuangpee^{1*} Nongluck Jaichalad²

Master of Education Program in Educational Administration,
Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: jobseksak@gmail.com

Independent Study Advisor, Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: nongluck@psru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the conditions of safety management in secondary educational institutions in Phitsanulok Province. The population and samples of this study comprised 39 secondary schools under the jurisdiction of the Phitsanulok - Uttaradit Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 36 secondary schools selected from the same area. Two respondents were designated from each school : one school administrator and one head of academic affairs, making a total of 72 participants. Data were collected between May 1 and June 30, 2025. Five experts were purposively selected to examine the content validity of the research instrument. The research instrument was a five - point rating scale questionnaire with an Index of Item - Objective Congruence (IOC) of not less than 0.50. The IOC value obtained was 1.00, and the overall reliability coefficient was not less than 0.70. The data analysis yielded a Cronbach's alpha coefficient of 0.915. Statistical analyses employed included the mean and standard deviation.

The research findings revealed that the overall condition of safety management in secondary educational institutions in Phitsanulok Province was at the highest level. When considered by aspect, the highest mean score was found in the dimension of safety related to human violence, followed by safety concerning physical and mental health impacts. The lowest mean score was found in the dimension of safety concerning rights violations.

Keywords: Safety Management Conditions; Human violence; Accident; Rights violation; Well-being

บทนำ

ด้วยสภาพสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนและเยาวชนในสังคมไทย (ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน, 2563) การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรง ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย การศึกษาจึงหมายถึงการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาสนและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ในปัจจุบันการศึกษามีความหลากหลายและครอบคลุมทุกช่วงวัย ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย การศึกษา ขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา โดยผ่านกระบวนการศึกษา 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

โดยเฉพาะการศึกษาในระบบซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาที่ต้องอาศัยสถานศึกษาในการดำเนินการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลัก ในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ และเป็นสถานที่ที่ผู้เรียนมีความใกล้ชิดมากที่สุด รองลงมาจากครอบครัว ผู้ปกครองให้การยอมรับและคาดหวังว่าจะได้รับความรู้ การอบรมสั่งสอน การดูแล ด้วยการเอาใจใส่ สถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นหลัก ให้ผู้เรียนได้อยู่ ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความปลอดภัย การจัดการเรียนการสอนต้องครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งสอนทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิต ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ (ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน, 2563)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติ มีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น อาทิ ความรุนแรง ในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น ความมั่นคง ของชาติจึงมิได้ครอบคลุมเฉพาะมิติด้านการทหารหรืออำนาจอธิปไตยเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต และวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีฯ ซึ่งในแต่ละมิติล้วนมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาประเทศ การป้องกันภัยคุกคามเหล่านั้นจะต้องพิจารณาในมิติที่มีความเชื่อมโยงกัน และการดำเนินการ เพื่อวางรากฐานและกลไกการสร้าง ความมั่นคงเพื่อป้องกันและป้องปรามภัยเหล่านั้น จะต้องเริ่มที่กระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นช่วงวันหยุด เสาร์ที่ 20 มกราคม 2567 กล้องวงจรปิดจับภาพคนร้าย ถือทั้งปืนและ มีดเข้าไปจี๋ครูสาวอายุ 41 ปี ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สถานศึกษาแห่งหนึ่งในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย ถูกทำร้ายร่างกายขณะเข้าเวรตามลำพัง ครูสาวพยายามต่อสู้ แล้วแย่งมีดจากมือคนร้ายมาขว้าง แต่ไม่เข้าใกล้ตัว พร้อมวิ่งหนีแต่ถูกคนร้ายเข้าแย่งมีด และทำร้ายร่างกายเตะต่อยทุบตีจนล้มลง และพยายาม ลากตัวกลับเข้าไปในห้องเพื่อหวังข่มขืนแต่เคราะห์ดีที่วันนั้นมีครูและชาวบ้านเข้าไปเห็นเหตุการณ์ จึงได้เข้า ช่วยเหลือนำตัวครูที่บาดเจ็บส่งโรงพยาบาล ส่วนคนร้ายคือคนงานที่ถูกจ้างให้ไปตัดต้นไม้ภายในสถานศึกษา ถูกตำรวจติดตามจับกุมตัวมาได้อย่างรวดเร็ว (บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด, 2567, ออนไลน์)

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้สร้างความตื่นตระหนกให้กับสังคมเกิดกระแสสังคมอย่างรุนแรง รัฐบาลและผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น ถูกสังคมกดดันอย่างหนัก จนที่สุดกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ นำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 2) จัดหานักการภารโรงเพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและช่วยรักษาความปลอดภัย 3) ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ข่าวที่ปรากฏในสื่อมวลชนบ่อยครั้ง พบว่ามีผู้เรียนและบุคลากร ถูกละเมิด ถูกรังแกรวมถึงภัยอื่น ๆ เช่น ภัยยาเสพติด จึงเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องคำนึงถึงการพัฒนาความปลอดภัยเพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนมีสวัสดิภาพ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นด้านความปลอดภัย นำสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 57 แห่ง สร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียนทุกคน พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน และอาชญากรรมไซเบอร์ โดยการสร้างการรับรู้และเข้าใจ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการสถานศึกษาปลอดภัย ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกัน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2566) รวมถึงการกำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ที่ส่งเสริมในด้านการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบดังนี้ 1) เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยทั้งโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสุข 2) ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะในการป้องกันตนเอง ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยจากโรคภัย ภัยพิบัติ อุบัติภัย และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ทุกประเภท โดยความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน 3) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Center (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2567)

นโยบาย มาตรการ จุดเน้นด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา และเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในมุมมองของ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมเนื่องจากผู้เรียนระดับมัธยมศึกษากำลังอยู่ในช่วงวัยรุ่น ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ทำให้มีแนวโน้มเกิดความเสี่ยงในหลายด้าน เช่น ความขัดแย้ง การใช้ความรุนแรงหรือการเสพติด ฯลฯ โดยจังหวัดพิษณุโลกมีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวนมาก ทั้งในเขตเมืองและชนบท ซึ่งมีบริบทด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกันการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของแต่ละสถานศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการในการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในแต่ละแห่ง อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 39 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 36 แห่ง ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และวิธีการแบ่งชั้นตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา (Stratified random sampling) โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาแต่ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 72 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รายละเอียดดัง ตาราง 1

อำเภอที่ตั้ง ของสถานศึกษา	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (คน)		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	หัวหน้างานวิชาการ (คน)	รวม
อำเภอเมืองพิษณุโลก	10	9	9	9	18
อำเภอบางระกำ	3	3	3	3	6
อำเภอบางกระทุ่ม	2	2	2	2	4
อำเภอวังทอง	8	7	7	7	14
อำเภอเนินมะปราง	3	3	3	3	6
อำเภอนครไทย	6	6	6	6	12
อำเภอชาติตระการ	2	2	2	2	4
อำเภอพรหมพิราม	3	2	2	2	4
อำเภอวัดโบสถ์	2	2	2	2	4
รวม	39	36	36	36	72

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้แสดงเจตนายินยอมการตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ จำนวน 9 ข้อ 4) ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ จำนวน 9 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 37 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

5 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ฯ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ฯ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ฯ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ฯ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ฯ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา

2.3 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาสูตร สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่น้อยกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .915

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ช่วงเวลาเก็บข้อมูลระหว่าง 1 พฤษภาคม 2568 ถึง 30 มิถุนายน 2568

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามโดยแนบคิวอาร์โค้ดลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms จำนวน 72 ฉบับ และได้รับการตอบแบบสอบถามครบ 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

4.2 ลงรหัสข้อมูล และกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ดำเนินการวิเคราะห์ หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ๑ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ๑ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ๑ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพการจัดการความปลอดภัย ๑ อยู่ในน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเปรียบเทียบกับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลกในภาพรวม

ด้าน	การจัดการความปลอดภัย ในสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านความปลอดภัยที่เกิด จากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.65	.40	มาก ที่สุด	1
2	ด้านความปลอดภัยที่เกิด จากอุบัติเหตุ	4.63	.39	มาก ที่สุด	3
3	ด้านความปลอดภัยที่เกิด จากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.59	.41	มาก ที่สุด	4
4	ด้านความปลอดภัยที่เกิด จากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย และจิตใจ	4.64	.40	มาก ที่สุด	2
รวม		4.63	.37	มาก ที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.65$) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.64$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.59$)

1. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังพฤติกรรมผู้เรียนร่วมกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.71$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดช่องทางรับแจ้งเหตุหรือขอความช่วยเหลือที่เข้าถึงง่ายและเป็นมิตรต่อผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการตามระเบียบหรือกฎหมายโดยเน้นแนวทางไกล่เกลี่ย ประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.61$)

2. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำประกันภัยอุบัติเหตุสำหรับผู้เรียนและบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.78$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถและความปลอดภัยของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.49$)

3. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปลูกฝังความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและความเท่าเทียมในสังคมให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.67$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำแผนให้ความช่วยเหลือผู้เรียนตามระดับความต้องการเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.54$)

4. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมพิเศษ เช่น ด้านยาเสพติด ออกกำลังกาย เวทีแสดงออก เพื่อส่งเสริมสุขภาพและลดพฤติกรรมเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.74$) รองลงมา คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาทางสุขภาพกายและจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่อง โภชนาการ การออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพจิตให้แก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.56$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้มีความมั่นคงปลอดภัย และยั่งยืน รวมถึงป้องกันการเกิดปัญหา อุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (2566) ได้

ให้แนวคิดไว้ว่า การจัดระบบความปลอดภัยของผู้เรียนในสถานศึกษา ต้องดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์และท้องถิ่น และสอดคล้องตามแผนงาน มาตรการความปลอดภัย โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ และเสริมสร้างความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2568) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า แนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จต้องครอบคลุม ขอบข่าย 3 ด้าน คือ 1) การฝึกฝนให้ความรู้ด้านความปลอดภัย 2) การจัดการความปลอดภัย และ 3) การประสานงานด้านความปลอดภัย โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกัน ลดความเสี่ยง และรับมือกับภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ สิมิต และเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนโรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า สถานศึกษาจะต้องมีบทบาท ในการรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียนรวมทั้งบุคลากรทั้งหมดที่อยู่ในสถานศึกษาตลอดเวลา และถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบของสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรม มีมาตรการที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ที่จะต้องให้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิธีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ต่างๆ ทุกสถานการณ์ด้วย สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2568 (2568) ระบุไว้ว่า พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และเอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2569 (2567) ในด้านการเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ระบุไว้ว่า ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินมาตรการเสริมสร้างความปลอดภัยจากเหตุการณ์ความรุนแรงในเชิงรุกรอบด้าน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงหรือพฤติกรรมไม่เหมาะสมได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งส่งเสริมช่องทางการสื่อสารที่เปิดเผย เพื่อการกำกับดูแล และควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ด้วยแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก (2563) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าทุกวันนี้ปัญหาการรังแกกันหรือกลั่นแกล้งของเด็ก เป็นปัญหาคความรุนแรงอันดับต้นๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งผู้ใหญ่อาจคิดว่าเป็นเรื่องเล็กๆ แค่เล่น หรือหยอกกันแต่สำหรับเด็กถือเป็นเรื่องใหญ่ที่พวกเขาต้องการความช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ให้ช่วยจัดการปัญหาอย่างทันท่วงทีและยุติปัญหาอย่างถาวร พ่อแม่ ผู้ปกครองและคุณครู มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยป้องกันให้ปัญหาคความรุนแรงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษานั้นหมดลงได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (2563) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการกระทำของเด็กนั้นอยู่ในวิสัยที่สามารถควบคุมได้โดยบิดามารดา หรือบุคคล ที่อยู่ในฐานะผู้ดูแลรับผิดชอบผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ หรือผู้มีอำนาจเหนือเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุนทิพย์ จิตสว่าง และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรุนแรงในสังคมไทย พบว่า หน้าที่ที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขความรุนแรง ในสังคมไทย เป็นหน้าที่สำคัญที่สมาชิกของสังคมทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือ และสร้างความรับผิดชอบร่วมกันต่อการแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในสังคมไทยให้หมดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กุสุวรรณวิจิตร และศักดา สถาพรวงษา(2567)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้ความสำคัญและได้มีการประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา

2. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพของผู้เรียนในทุกมิติโดยดำเนินกิจกรรมพิเศษ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวกและลดปัจจัยเสี่ยง พร้อมทั้งสำรวจกลุ่มผู้เรียนที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพกายและจิตใจ รวมถึงประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอความช่วยเหลือด้านสุขภาพกายและจิตใจอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อุบลทิพย์ ไชยแสง และคณะ (2566) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สุขภาพทางจิตเป็นคุณลักษณะเชิงบวกทางจิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อตนเอง และสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย การยอมรับตนเอง ความเป็นตัวของตัวเอง การเจริญเติบโตของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม และการมีจุดหมายในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนวรรณ พรหมโคตรและกิจพิณัฐ อุสาโห (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักดีว่าสุขภาพกายและจิตใจของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการดูแล ดังนั้น การป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนปลอดภัยและได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 (2546) มาตรา 63 บัญญัติไว้ว่า สถานศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียนและนักศึกษาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุ การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและปลอดภัย ดำเนินการตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่และอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างปลอดภัย การจัดระเบียบระบบการสัญจรภายในสถานศึกษา และการติดตั้งป้ายเตือนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศูนย์ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสารและของเสียอันตราย (2563) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การตรวจสอบและควบคุมความเสี่ยงในกิจกรรม เป็นหน้าที่และกระบวนการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดความปลอดภัยดีกว่าเสียใจภายหลัง จะช่วยให้การทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐริยา ณะศรี และชนมณี ศิลาณกิจ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีการจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน มีการจัดระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยการจัดให้มีการติดตั้งกล้อง CCTV ในการเข้าออกสถานศึกษาของบุคคลภายนอก ทำป้ายเตือนในพื้นที่ที่จะเป็นอันตรายต่อผู้เรียนและบุคลากร พร้อมทั้งมีการมอบหมายครูให้ทำรับเรื่องและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ และมีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา กำเนิดทอง และคณะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการบริหารความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ครอบคลุม ทั้งการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัย ตลอดจนการจัดการปัญหาทางสังคมที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู ผู้เรียนและผู้ปกครองช่วยส่งเสริมให้มาตรการเหล่านี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน โดยการปลูกฝังการเคารพตนเองและผู้อื่น ยอมรับความหลากหลาย และอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม สนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือ ติดตามและให้กำลังใจผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมกิจการเด็กและเยาวชน (2560) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการคุ้มครองเด็กจากการถูกละเมิดละเลยทอดทิ้งแสวงประโยชน์และใช้ความรุนแรงนั้นเป็นงานที่มีกระบวนการซับซ้อนเนื่องจากพฤติการณ์มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติกรอย่างทันที่และเหมาะสมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัยและคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า วิธีการบริหารความปลอดภัยจากภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ ได้แก่ 1) การที่ผู้เรียนถูกละเลยทอดทิ้ง พบว่า สถานศึกษาต้องสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้เรียน ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดโครงการเยี่ยมบ้าน ติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และการช่วยเหลือได้ทันเวลา 2) การที่ผู้เรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสังคม พบว่า สถานศึกษาสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้เรียน และครูประจำชั้นคอยดูแลผู้เรียนอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (2566) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนจำเป็นต้องมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมดูแล และช่วยเหลือ ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการเยี่ยมบ้าน การคัดกรอง การป้องกัน การแก้ปัญหา การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านความสามารถและทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพ และมีภูมิคุ้มกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการตามระเบียบหรือกฎหมายโดยเน้นแนวทางใกล้เคียง ประนีประนอม ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการใช้กระบวนการใกล้เคียงข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการบริหารจัดการปัญหาด้วยทักษะการสื่อสาร การรับฟังและการเข้าใจบริบทของปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสันติและไม่เกิดความขัดแย้งซ้ำซ้อน

1.2 ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือความปลอดภัยที่ครอบคลุมการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ในทุกกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีภาพประกอบหรือสื่อต่าง ๆ มีคำอธิบายที่ชัดเจน พร้อมทั้งจัดให้มีการสื่อสารผ่านช่องทางอื่น ๆ ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้เรื่องความปลอดภัย

1.3 ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำแผนให้ความช่วยเหลือผู้เรียนตามระดับความต้องการเฉพาะบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการจัดทำแผน

การให้ความช่วยเหลือรายบุคคล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีปัญหาหรือมีความต้องการพิเศษ ได้รับการดูแลที่เหมาะสม ครอบคลุม ทั้งด้านการเรียนรู้ อารมณ์ และสังคม

1.4 ด้านความปลอดภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องโภชนาการ การออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพจิตให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและวางแผนการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ หรือการใช้สื่อออนไลน์ในรูปแบบที่ทันสมัยและเหมาะสมกับวัย ของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อ ประเมินประสิทธิผลของการใช้กระบวนการสื่อสารและการบริหารจัดการความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ในการ เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

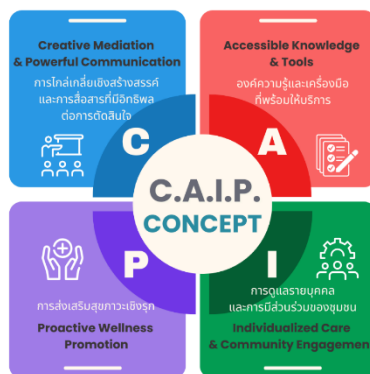
2.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำและใช้คู่มือความปลอดภัยในกิจกรรมการจัดการ เรียนรู้ เพื่อติดตามผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย

2.3 ควรศึกษาการดำเนินงานตามแผนการให้ความช่วยเหลือรายบุคคลสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการ พิเศษ โดยเปรียบเทียบแนวทางความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อถอดบทเรียน แนวทางที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ด้านโภชนาการการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพจิตที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ผลลัพธ์ทั้งด้านพฤติกรรมสุขภาพและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง สภาพการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยพิจารณาจากข้อเสนอแนะการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการ จัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ในรูปแบบของ “C.A.I.P. CONCEPT” ดังนี้



ภาพ 1 แนวทางการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มา : เสกศักดิ์ พ่วงพี (2568)

จากภาพ แสดงรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา เสนอในรูปแบบ “C.A.I.P. CONCEPT” อธิบายรายละเอียด ได้ดังนี้

1. Creative Mediation & Powerful Communication (C) ดำเนินการไกล่เกลี่ยเชิงสร้างสรรค์และการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ พัฒนาทักษะการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารและบุคลากร โดยการใช้การรับฟังและเข้าใจบริบทของปัญหา เพื่อลดความรุนแรงและส่งเสริมการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ
2. Accessible Knowledge & Tools (A) การจัดเตรียมทรัพยากรความรู้และเครื่องมือที่พร้อมให้บริการ โดยการจัดทำคู่มือความปลอดภัยที่มีภาพประกอบ และใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน พร้อมทั้งใช้การสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยเข้าถึงได้ง่ายและลดอุบัติเหตุ
3. Individualized Care & Community Engagement (I) การจัดการดูแลผู้เรียนรายบุคคลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการช่วยเหลือรายบุคคลสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่าง ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิและให้การดูแลที่ครอบคลุม
4. Proactive Wellness Promotion (P) การส่งเสริมสุขภาวะเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เรื่องโภชนาการ การออกกำลังกายและสุขภาพจิตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการดูแลตัวเองทั้งกายและใจอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2560). *คู่มือปฏิบัติและข้อตกลงร่วมกัน เรื่อง การคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กในภาวะเสี่ยงและเป็นผู้เสียหายจากการละเมิด ละเลยทอดทิ้ง แสวงประโยชน์และความรุนแรง*. พม.
<https://shorturl.asia/XNl1Q>.
- ชนิษฐา กำเนิดทอง, ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ, และปองภพ ภูจอมจิตร. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์*, 6(1), 233-246. <https://shorturl.asia/cqaPw>.
- จิระศักดิ์ สิมัด, และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2565). สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการความปลอดภัย ของนักเรียน โรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารมหาจุฬาลงกรณปริทรรศน์*, 4(8), 66-75. <https://shorturl.asia/W87il>.
- ณัฐริยา ณะศรี,และชนมณิ ศิลาณุกิจ. (2567). การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, *วารสารนครรัฐ*, 1(2), 34-44.
- ทัศนวรรณ พรหมโคตร, และกิกิณัฐ อุสาโห. (2567). การดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(2), 531-540. <https://shorturl.asia/iQ9hW>.
- ธนัทวัฒน์ วรวัชรบรรชัย, สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, ปาจริย นาคะประทีป, และจักษ์ จิตธรรม. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 10(1), 37-48.
- บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด. (2567). *สั่งจำคุก 13 ปี 4 เดือน คดีทำร้ายครูเวร*. Ch7HD News. <https://news.ch7.com/detail/750524>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569. (17 ตุลาคม 2567). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 141 ตอนพิเศษ 309 ง, หน้า 11-13. <https://shorturl.asia/vaStL>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (14 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1-26. <https://shorturl.asia/9fbAV>
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. (24 กันยายน 2554). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 95 ก หน้า 1-28. <https://shorturl.asia/8DRXK>.
- มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก. (2563). *คู่มือป้องกันความรุนแรงต่อเด็ก*. CPR. <https://shorturl.asia/iYc8v>
- วชิระ กุสุวรรณวิจิตร, และศักดิ์ดา สถาพรจนา. (2567). การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 9(2), 272-289. <https://shorturl.asia/dmrsM>.
- ศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสารและของเสียอันตราย. (2563). *คู่มือความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมีสำหรับนิสิตที่ทำวิจัยและนักวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://shorturl.asia/EXTke>

- ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน. (2563). *คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ฉบับพัฒนาพ.ศ. 2563). สพฐ. <https://shorturl.asia/MPINf>.
- สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย. (2563). *Troubled Childhood III ภูมิหลังการตกเป็นเหยื่อความรุนแรงของประชากรกลุ่มตัวอย่างอายุ 18 - 29 ปี*. กรุงเทพมหานคร. <https://shorturl.asia/fOicR>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2568). *ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เรื่อง นโยบาย จุดเน้น และกลยุทธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://shorturl.asia/IDq1E>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2567). *ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2567). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลกอุตรดิตถ์*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://shorturl.asia/JFu0h>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://shorturl.asia/NTLBA>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา*. ศธ. <https://shorturl.asia/g9bt1>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *คู่มือโรงเรียนส่งเสริมความปลอดภัย (Safety Promotion School : SPS)*. สพฐ. <https://shorturl.asia/sUn50>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569*. กระทรวงศึกษาธิการ. <https://shorturl.asia/u3qfn>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กระทรวงศึกษาธิการ. <https://shorturl.asia/BVkJH>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579*. พรึกหวานกราฟฟิค. <https://shorturl.asia/vq1Hs>.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 3. (2566). *การติดตามการดำเนินงาน การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3*. ศธภ. 3 <https://shorturl.asia/9RIaS>.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 2. (2566). *รายงานการวิจัย การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 2*. ศธภ. 2. <https://shorturl.asia/FDbok>.

- สุนนทิพย์ จิตสว่าง, ฐิตียา เพชรมนู, นัทธี จิตสว่าง, และวณัสนันท์ กันทะวงศ์. (2566). ความรุนแรงในสังคมไทย
Violence in Thailand. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 31(1), 47-88.
- อุบลทิพย์ ไชยแสง, นิวัติ ไชยแสง, และอาบาดี เจอะอาแดร์. (2566). สุขภาวะทางจิต : แนวคิดและแนวทางการ
สร้างเสริมในผู้สูงอายุตามบริบทชายแดนใต้. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 9(3), 9-18.
<https://shorturl.asia/7KEAj>.

*การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริม ความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

จิรพงศ์ อ่อนน้อม^{1*} สมิตร์ สุวรรณ² พัชรภา ตันติชูเวช³

¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

³อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

¹Corresponding author e-mail: Chiraphong.on@ku.th Tel. 064 459 9224

²Corresponding author e-mail: Sumit.s@ku.ac.th Tel. 089 662 9849

³Corresponding author e-mail: Patcharapa.ta@ku.ac.th Tel. 086 787 3442

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร 3) ทดลองใช้กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร 4) ประเมินกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอนศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ขั้นตอนการพัฒนา ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนการทดลองใช้ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนการประเมิน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ 2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ด้าน 10 วิธีดำเนินการ 36 ขั้นตอน 3) การทดลองใช้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการที่เป็นระบบมีวิธีดำเนินการและขั้นตอนที่ชัดเจนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษา 4) การประเมิน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน 10 วิธีดำเนินการ 34 ขั้นตอน

คำสำคัญ: กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร; ความเป็นผู้ประกอบการ; การวิจัยและพัฒนา

* Received: 2025-09-28, Revised: 2025-11-12, Accepted: 2025-11-13

A RESEARCH AND DEVELOPMENT OF CURRICULUM ADMINISTRATIVE PROCESS TO ENHANCE ENTREPRENEURSHIP FOR SECONDARY SCHOOL IN NONTHABURI

Chiraphong Onnom^{1*} Sumit Suwan² Patcharapa Tantichuwet³

¹Doctor of Education Program in Educational Administration,
Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

*Corresponding author e-mail: Chiraphong.on@ku.th Tel. 064 459 9224

²Lecturer of Faculty of Education and Development Sciences,
Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
e-mail: Sumit.s@ku.ac.th Tel. 089 662 9849

³Lecturer of Faculty of Education and Development Sciences,
Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
e-mail: Patcharapa.ta@ku.ac.th Tel. 086 787 3442

ABSTRACT

The objective of this research article is (1) examine the current and desired state of curriculum administrative to enhance entrepreneurship, (2) develop a curriculum administrative process to enhance entrepreneurship, (3) implement the developed curriculum administrative process to enhance entrepreneurship, and (4) evaluate the curriculum administrative process to enhance entrepreneurship. A research and development methodology was used. (1) examine the current and desired state. The population surveyed 274 people in public school. A questionnaire was used. The data were analyzed using mean, standard deviation, and priority needs index. (2) develop a curriculum administrative process. The study was conducted with 8 informants. A focus group discussion was used. Data was analyzed through content analysis. (3) implement the developed curriculum administrative process. Interview and focus group discussion were conducted with 25 informants. Data was analyzed through content analysis. (4) evaluate the curriculum administrative process. 9 informants participated in connoisseurship. Data analysis included content analysis, mean, and standard deviation. The findings reveal that (1) The overall current state was rated at a high level. The desired state was rated at the highest level. The most pressing need for curriculum administrative was in curriculum development. (2) Development consists of 4 processes, 10 operating procedures, and 36 steps. (3) Implementation emphasize systematic operations with clear procedures and steps. It focused on building collaboration with educational networks. (4) The overall of the curriculum administrative process evaluation showed a highest level of appropriateness and feasibility, consists of 4 processes, 10 operating procedures, and 36 steps.

Keywords:Curriculum Administrative Process; Entrepreneurship; Research and Development

บทนำ

ในศตวรรษใหม่ที่มีการแข่งขันกันสูงและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และเทคโนโลยี โดยเรียกยุคใหม่นี้ว่า ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยที่บุคคลหรือองค์กรใดไม่สามารถจะติดตามข้อมูลข่าวสารได้อย่างทันทั่วถึงก็จะทำให้บุคคลหรือองค์กรนั้นมีโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวมากกว่าผู้อื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในสังคมจะต้องเรียนรู้แลกเปลี่ยนร่วมกันตลอดเวลา ความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งทางด้านวิทยาการต่าง ๆ ของโลกในยุคโลกาภิวัตน์นี้จะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างไร้ขีดจำกัด โดยเฉพาะในช่วงหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ยุคโลกผันผวน (VUCA World) ซึ่งเป็นยุคที่คนทั่วโลกจะต้องเผชิญกับสิ่งที่พลิกผันไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ โดยมองลึกลงไป ในผลกระทบด้านอารมณ์ของคนด้วย อีกทั้งกระแสสังคมโลกก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจระหว่างประเทศหลายประการ รวมทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาศัยความสามารถของคนในสังคม นำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ และผลกำไรให้เกิดขึ้น ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วยโมเดล “ประเทศไทย 4.0” มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจบนฐานของมูลค่า (Value-based Economy) มีฐานคิดหลักโดยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่การผลิตสินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของอาชีพต่าง ๆ บนฐานของนวัตกรรมให้มากขึ้น อาชีพ เกษตรกรแบบผู้ประกอบการและผู้ประกอบการแบบธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นใหม่ (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2563)

ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยประสิทธิภาพ ที่อาศัยประสิทธิภาพของภาคการผลิตและคุณภาพสินค้าในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาปัจจัยสนับสนุน อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน การฝึกอบรมแรงงาน ความพร้อมของเทคโนโลยี และการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างสงบสุข มีกระบวนการที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้จนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ จึงมีเป้าหมายเพื่อสร้างความคิดที่แตกต่างและความกล้าหาญสำหรับโอกาสทางธุรกิจ กระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการจึงจะต้องสามารถที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่แตกต่าง การคาดการณ์และมองหาโอกาสทางธุรกิจ ตลอดจนความกล้าหาญในการริเริ่มและคว้าโอกาสทางธุรกิจได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการวางแผนระบบการศึกษาที่สามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกันทั้งระบบและสนองตอบความต้องการและทิศทางการพัฒนาประเทศโดยกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการมีการศึกษาและวางแผนระบบการศึกษาที่สนับสนุน การถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการทั้งระบบ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนกำหนดกรอบการดำเนินงานและมาตรฐานตัวชี้วัดให้ครูผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการกำหนด

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ ให้ความสำคัญสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้งระบบให้สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้ประกอบการที่มีความเป็นเอกลักษณ์และเป็นกระบวนการสร้างความตระหนักรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นำไปสู่การปรับเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

งานวิจัยนี้ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยนำแนวคิดรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรมาใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ โดยทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการหลักสูตร เนื่องด้วยแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดนนทบุรี (พ.ศ. 2566 -2570) มีกรอบแนวคิดหลัก คือ การศึกษาเพื่อการทำงาน ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “นนทบุรีเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาทางการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี จากนั้นพัฒนากระบวนการและขั้นตอนการบริหารจัดการหลักสูตร นำไปทดลองใช้และติดตามประเมินกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จังหวัดนนทบุรี ด้วยเป็นโรงเรียนที่มีความโดดเด่นด้านการพัฒนาการศึกษาที่ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการมีผลงานระดับชาติและนานาชาติ เป็นที่ยอมรับในการเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในการเลือกอาชีพ การศึกษาต่อ และการเป็นผู้ประกอบการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
3. เพื่อทดลองใช้กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
4. เพื่อประเมินกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่มีการวิจัยแบบผสมวิธีหลายขั้นตอน (Multiple Phase Mixed Method) มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 274 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 238 คน ผู้ให้ข้อมูลในขั้นการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการทดลองใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี จำนวน 25 คน และผู้ให้ข้อมูลขั้นการประเมิน ได้แก่

ผู้บริหาร ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี อาจารย์อุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้ประกอบการ จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3) แบบสัมภาษณ์ 4) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5) แบบประเมิน โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 274 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการตอบแบบประเมิน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ภาพรวม

กระบวนการบริหารจัดการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
		S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล	Modified	
1.การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้	4.195	0.512	มาก	4.797	0.410	มากที่สุด	0.144	1
2.การจัดการเรียนการสอน	4.275	0.520	มาก	4.825	0.388	มากที่สุด	0.129	2
3.วัสดุและสื่อการเรียนการสอน	4.295	0.605	มาก	4.825	0.394	มากที่สุด	0.123	4
4.การวัดและประเมินผล	4.283	0.660	มาก	4.812	0.409	มากที่สุด	0.124	3
รวม	4.262	0.574	มาก	4.814	0.400	มากที่สุด	0.130	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($x = 4.262$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัสดุและสื่อการเรียนการสอน ($x = 4.295$) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน ($x = 4.275$) การวัดและประเมินผล ($x = 4.283$) และการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ($x = 4.195$) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.814$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ($x = 4.825$) รองลงมา คือ วัสดุและสื่อการเรียนการสอน ($x = 4.825$) การวัดและประเมินผล ($x = 4.812$) และการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ($x = 4.797$) ตามลำดับ ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม พบว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ (PNI_{modified} = 0.144) อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.129) การวัดและประเมินผล มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.124) และวัสดุและสื่อการเรียนการสอน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.123) ตามลำดับ

2. การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี มี 4 ด้าน 10 วิธีดำเนินการ 36 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้

วิธีดำเนินการที่ 1 ปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดทำ
หลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

1) ประชุมผู้บริหาร ผู้แทนพ่อแม่ผู้ปกครองและครู เพื่อชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของ
หลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

2) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็น
ผู้ประกอบการ

3) ศึกษาและวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ชุมชน
เพื่อวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรร่วมกัน

4) นำระบบเทคโนโลยี Cloud ในการเก็บข้อมูลออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการ
ร่าง และพัฒนาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

5) นำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา โดย
กำหนดในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ที่สำคัญ

6) ประสาน กำกับ ตรวจสอบความเหมาะสมของการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของ
หลักสูตรให้เกิดการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

7) ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรร่วมพิจารณาและ
ตรวจสอบผลการปรับปรุงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

วิธีดำเนินการที่ 2 วางแผนการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อ
ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ มีขั้นตอน ดังนี้

1) จัดประชุมผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อชี้แจงนโยบาย สร้างการรับรู้และความเข้าใจในเรื่อง
การบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

2) จัดทำโครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนโดยเริ่มต้นที่ครูแกนนำที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพ เน้นการพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ให้
นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

3) จัดทำแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างประสบการณ์
การเรียนรู้ของนักเรียน พร้อมทั้งประสานความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน

วิธีดำเนินการที่ 3 ส่งเสริมการกำหนดประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) พัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา โดยให้ผู้ประกอบการจริงในชุมชนร่วมเป็นผู้สอนผู้แนะนำ
และสนับสนุนในกระบวนการกำหนดประสบการณ์

2) ขยายความร่วมมือและสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการจัดทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสถาน
ประกอบการ และชุมชน

4) กำกับ ติดตาม และประเมินผลก่อนการนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2.2 การจัดการเรียนการสอน วิธีดำเนินการที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อ
ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) พัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา โดยให้ผู้ประกอบการจริงที่เป็นศิษย์เก่า ชุมชน เครือข่าย ผู้ปกครองและองค์กรเอกชน มีส่วนร่วมเป็นผู้สอน เป็นผู้แนะนำ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

2) ขยายเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาจากสถานประกอบการศิษย์เก่า ชุมชน เครือข่ายผู้ปกครองและองค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

3) มีนโยบายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน โดยสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง

วิธีดำเนินการที่ 2 พัฒนาครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) จัดอบรมพัฒนาครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง

2) กระตุ้นครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยนำหลักพื้นฐานการจัดการเรียนการสอนการเป็นผู้ประกอบการผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการที่ 3 นำระบบการนิเทศและการประกันคุณภาพผ่านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

1) จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีคณะผู้บริหารเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนพร้อมกับคณะกรรมการนิเทศ

2) ดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยนำกระบวนการนิเทศมาติดตาม แก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการมีบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดความเหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมห้องเรียนแบบเปิด (Open Classroom)

2.3 วัสดุและสื่อการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) ปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยจัดบรรยากาศรูปแบบชีวิตจริง เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อรับประสบการณ์ตรง มีลักษณะเป็นพื้นที่การเรียนรู้ทางกายภาพและพื้นที่การเรียนรู้เสมือนจริง เพื่อใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนำเสนอโครงงานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

2) ขยายเครือข่ายความร่วมมือจากสถานประกอบการที่เป็นศิษย์เก่า ชุมชน เครือข่าย ผู้ปกครองและองค์กรเอกชน ให้การสนับสนุนทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ และสร้างพื้นที่การเรียนรู้นอกสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแหล่งเรียนรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ สามารถออกแบบโครงงานธุรกิจเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน

3) ประสาน กำกับ ตรวจสอบความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ให้มีความพร้อมและความปลอดภัยของแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนให้ครบทุกสมรรถนะ

วิธีดำเนินการที่ 2 พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) จัดหาแหล่งเรียนรู้จำลองผลงานพื้นที่เสมือนกับเทคโนโลยี และให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้นักเรียนเข้าศึกษาผ่านการจำลองสถานการณ์และการแก้ไขปัญหา เน้นการคิดอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน

2) จัดหาแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนครูใช้สื่อเพื่อกระตุ้นความสนใจ เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ฝึกประสบการณ์ผ่านการสังเกต คิด และปฏิบัติจริง

3) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

4) ส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนของครูที่นำมาใช้ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ด้วยการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต จัดหาแหล่งความรู้เพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจในการพัฒนาสื่อ และจัดระบบการยกย่องเชิดชูเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

5) รวบรวมแหล่งเรียนรู้จากสื่อ นวัตกรรม พื้นที่ต่าง ๆ และบุคลากรที่เป็นปราชญ์ชาวบ้านที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา

2.4 การวัดและประเมินผล

วิธีดำเนินการที่ 1 ปรับปรุงพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ศึกษากระบวนการวัดและประเมินผลตามมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางฯ และการศึกษาชาติ เพื่อกำหนดกรอบและแนวทางการวัดและประเมินผลให้ถูกต้องตามกฎหมาย

2) กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยเน้นการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาหรือกิจกรรมนั้น ๆ และเน้นการบูรณาการเป็นสำคัญ

3) นำระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยการบันทึกและเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

วิธีดำเนินการที่ 2 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี เพื่อวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1) นำระบบเทคโนโลยีในการส่งเสริมให้ครูนำมาใช้ในการวัดและประเมินผล โดยเน้นพัฒนาระบบที่ลดภาระผู้เรียนและครูในกระบวนการวัดและประเมินผล

2) นำเทคโนโลยี AI มาเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

3) รับข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback จากทุกภาคส่วน เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

3. การทดลองใช้กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี มีการดำเนินการเป็นไปตามกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ชมรมครูเก่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง มูลนิธิสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู ตลอดจนครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้เข้ามาสร้างความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนและกำหนด จุดมุ่งหมายของการจัดทำหลักสูตร วางแผนการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ และส่งเสริมการกำหนดประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

3.2 การจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริม สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยการนำโมเดลการบริหารจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามาเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการนำเครือข่ายและ ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านการ ลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งมีการนำระบบการนิเทศและการประกันคุณภาพผ่านการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองโดยใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.3 วัสดุและสื่อการเรียนการสอน มีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา โดยการพัฒนาปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานทางด้านกายภาพ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและประสบการณ์ตรงของนักเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม การคิด การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาโครงงานหรือนวัตกรรมต่าง ๆ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้เกิดการพัฒนาสื่อ การใช้สื่อ และ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การบริหารจัดการวัดและประเมินผล มีการปรับปรุง พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้มีความ สอดคล้องกับเป้าหมายของกระบวนการที่ได้มีการจัดตั้งไว้ เน้นความหลากหลาย เหมาะสม ยืดหยุ่น แต่ ยังคงไว้ซึ่งมาตรฐานของการวัดและประเมินผลได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี และวิธีการ ที่เหมาะสมมาใช้ในกระบวนการวัดและประเมินผล พร้อมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการให้นักเรียนสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษา การเพิ่มพูนคุณวุฒิ การ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองสอดคล้องกับการเรียนในยุคปัจจุบันที่เน้นการศึกษาตลอดชีวิต ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความก้าวหน้าและมีรายได้

4. การประเมินกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ นักเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

ภายหลังการประเมินกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของ นักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ผู้เชี่ยวชาญได้ปรับกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 4 ด้าน 10 วิธีดำเนินการ และ 34 ขั้นตอน โดยมีความ เหมาะสมของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การ พัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ การวัดและประเมินผล และวัสดุและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ และมีความ เป็นไปได้ของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การ พัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ วัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ทุกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีความต้องการที่จะปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นและให้เป็นไปตามแนวทางกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของจังหวัดนนทบุรี อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีความคล้ายคลึงกันในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน แต่ทว่าไม่มีวิธีการบริหารจัดการหลักสูตรที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ มีเป้าหมายเพื่อสร้างความคิดที่แตกต่างและความกล้าหาญสำหรับโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาจึงจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการวางแผนระบบที่สามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง สะท้อนถึงความตระหนักและการให้ความสำคัญของภาคการศึกษาในจังหวัด ความต้องการจำเป็นของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วนที่สุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้วิจัยเห็นว่า มีความสำคัญเนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรในภาพรวม ซึ่งจะต้องอาศัยการศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายในทุก ๆ มุมมองจากผู้ที่มีส่วนได้เสียของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวางแผน กำหนดและออกแบบเป้าหมาย ประสพการณ์ต่าง ๆ ที่นักเรียนจะได้รับ เพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรในการพัฒนาขั้นต่อ ๆ ไปให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกิตติยา เทพเสนา (2564) ที่ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นการนำแผนที่ได้พัฒนาไว้ลงสู่การปฏิบัติจริงโดยครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นกับครู พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประลาลี อร่ามดวง (2563) ที่ระบุว่า จุดแข็งของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ คือ การจัดการเรียนการสอน ที่แสดงถึงความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกห้องเรียน

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ การจัดการเรียนการสอน วัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล โดยมี 10 วิธีดำเนินการ และ 36 ขั้นตอน ที่บ่งบอกวิธีการบริหารจัดการและรายละเอียด เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การมีวิธีดำเนินการและลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนานักเรียนให้มี

ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นฐานให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมต่อกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งงานวิจัยของสาคร มหาหงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญกับการวางแผนการกำกับดูแลหลักสูตรสถานศึกษา ครูควรนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกับผู้เรียนที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ควรประชุมอบรมชี้แจงผู้ปกครองให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

การทดลองใช้กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ เน้นการปรับปรุง พัฒนา วางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของกระบวนการบริหารจัดการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ที่ส่งเสริม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน มีการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และกำหนดเป็น แผนปฏิบัติการที่มีแนวทางการดำเนินการชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนซึ่งมีส่วนได้เสียใน กระบวนการบริหารจัดการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สอดคล้องกับสุกัญญา แซ่ม้อย (2565) ที่ได้ กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้นั้นมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในภาพรวม ระดับชาติ ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหาร สถานศึกษาในบริบทปัจจุบันจำเป็นต้องให้ผู้ประกอบการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างแรงบันดาลใจและมี ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนและการบริหารจัดการ เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนา หลักสูตรนี้จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจ ในบริบทเฉพาะของสถานศึกษา และต้องมีการกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการนี้ให้ เหมาะสม ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดการเรียนการสอนที่ครบทุกมิติในการปฏิบัติงาน ผ่านการ สร้างความเข้าใจ ประชุมปฏิบัติการร่วมกับครูและสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ถือเป็น แนวทางสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการในลักษณะ นี้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ไม่เพียงช่วยพัฒนาการสอนของครู แต่ยังส่งผล โดยตรงต่อกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ เรือนคำ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ครูจะต้องเป็นครูที่ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการ สอน พัฒนารูปแบบ เพื่อให้นักเรียนมีบทบาท และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านวัสดุ และสื่อการเรียนการสอน มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มี บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับ กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรมีประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้เรียนรู้และ เข้าใจปัญหาและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผ่านการใช้สื่อการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจริงจะช่วยให้ นักเรียน เห็นภาพชัดเจนและเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจเชิงธุรกิจต่อชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับ แนวคิดของการศึกษาเพื่อความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) ที่มุ่งเน้นการลงมือ ปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จากประสบการณ์นอกห้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรประสิทธิ์ เตนโมฬี

(2564) ที่ได้เสนอวิธีการด้านวัสดุและสื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่เน้นการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของวิธีการที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ ผู้วิจัยเห็นว่าวัสดุและสื่อการเรียนการสอนนี้เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการประกอบการของนักเรียน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการศึกษาหรือการเรียนรู้เพื่อพร้อมก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการในอนาคต *ด้านการวัดและประเมินผล* ควรมีการประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attitude) เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะทักษะการเป็นผู้ประกอบการ 6 สมรรถนะ ซึ่งการประเมินผลที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน การโครงการ การเรียนรู้นอกสถานที่ สถานประกอบการ กิจกรรมชุมชน สามารถสะท้อนศักยภาพความเป็นผู้ประกอบการที่แท้จริงของนักเรียน การออกแบบการประเมินต้องสะท้อนสถานการณ์จริง เช่น การจำลองสถานการณ์ในที่ทำงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางธุรกิจ การนำเสนอโครงการธุรกิจหรือนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาบริเวณชุมชน หรือสังคมหรือการทดสอบด้วยการแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) การจัดทำรูปแบบการประเมินที่ใช้รูบริก (Rubrics) อย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มความชัดเจนและความน่าเชื่อถือในการวัดสมรรถนะ การเชื่อมโยงผลการประเมินกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้ผู้ประกอบการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร บัวทอง (2560) ที่พบว่า การประเมินผลแนวใหม่ที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง โดยเน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินต้องบูรณาการอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ดำเนินการให้มีตลอดระยะเวลาการจัดการเรียนการสอน และต้องมีการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลาย

การประเมินกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรดังกล่าวนี้สะท้อนถึงสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ 6 สมรรถนะ สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีความเป็นผู้ประกอบการได้ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนพร้อมก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และหน่วยงานที่พัฒนาการศึกษาของจังหวัด ควรนำหลักการของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด โดยการสนับสนุนงบประมาณ การจัดทำโครงการ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้กับนักเรียน

1.2 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 18 แห่ง ที่จัดการศึกษาโดยเน้นการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ควรดำเนินการตามกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทั้ง 4 ด้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียน การสร้างความรู้ความเข้าใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสื่อแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการกระบวนการวัดและประเมินผลที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน เป้าหมาย และประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับ

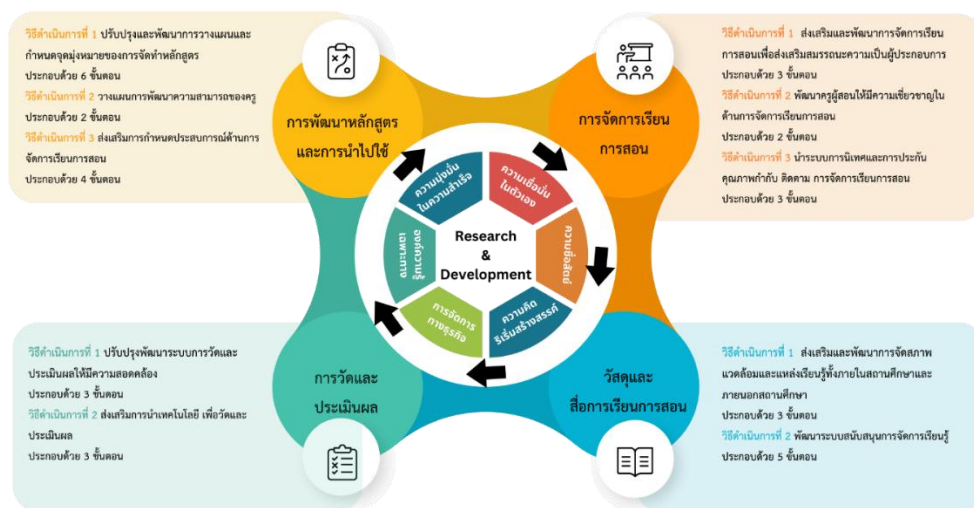
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยกับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทเหมือนและต่างกัน หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่นทั้งรัฐและเอกชน รวมทั้งศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันทั้งบุคลากร นักเรียน และงบประมาณตามบริบทของพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยการทดลองกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการในสถานศึกษาต่อไปอีกระยะหนึ่ง เพื่อติดตามประเมินผลและนำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน 10 วิธีดำเนินการ 36 ขั้นตอน โดยในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้เน้นการวางรากฐานที่แข็งแกร่งผ่านกระบวนการที่มีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาครู และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน โดยการกำหนดเป้าหมายและตั้งคณะทำงาน วิเคราะห์บริบทและวางแผน พร้อมทั้งพัฒนาครูแกนนำและสร้างประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญคือการเปลี่ยนห้องเรียนสู่การลงมือปฏิบัติจริง โดยเน้นการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน และเปิดรับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ ชุมชน ในการพัฒนาครูพัฒนาครูให้เชี่ยวชาญการสอนแบบ Project-Based สร้างวัฒนธรรมห้องเรียนแบบเปิด (Open Classroom) และใช้ระบบนิเทศกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ วัสดุและสื่อการเรียนการสอนที่สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยปรับปรุงพื้นที่ในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และขยายความร่วมมือเพื่อสร้างพื้นที่เรียนรู้นอกสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายคือการผสมผสานแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างประสบการณ์ตรงให้นักเรียน และการวัดและ

ประเมินผลที่มีการปฏิบัติการประเมินผลให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย
เน้นการประเมินตามสภาพจริง และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดภาระและเพิ่มประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ณัฐกานต์ เรือนคำ และกิตติชัย สุธาสิโนบล. (2565) การเสริมสร้างสมรรถนะครูไทย กับการศึกษาไทย 4.0. *วารสารศิลปศาสตร์ราชวมงคลสุวรรณภูมิ*, 4(1), 128-142.
- ปะราลี อร่ามดวง. (2563). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรประสิทธิ์ เด่นโมฬี. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรผู้ประกอบการด้วยการเรียนผ่านออนไลน์เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิกิตติยา เทพเสนา. (2566). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดทักษะการเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*. 10(1), 147-159.
- ศศิธร บัวทอง. (2560). การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1856-1867.
- สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน). (2563). *นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาเยาวชนตามกรอบนโยบายความเป็นผู้ประกอบการของ UNCTAD*. โกโงฟรินท์.
- สาคร มหาหิงค์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 3(1), 12-19.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education)*. รายงานการวิจัย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ศุภชัย โสมาศรี^{1*} พิมล วิเศษสังข์² สมาน อัสวภูมิ³

นักศึกษาลัทธิศรัทธาธรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

^{2,3}อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail: Supachai.promjarean@gmail.com Tel. 0611460185

² Corresponding author e-mail: info@sskru.ac.th Tel. 0813936202

³ Corresponding author e-mail: samubon@hotmail.com Tel. 0984262614

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 317 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านความรอบรู้ของบุคคล และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.88

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; องค์การแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-07-29, Revised: 2025-11-12, Accepted: 2025-11-13

The Relationship between the Innovative Leadership of School Administrators and Being of Learning Organization of Secondary schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3

Supachai Somasri^{1*} Pimon Wisedsang² Saman Asawapoom³

Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University

¹Corresponding author e-mail: Supachai.promjarean@gmail.com Tel. 0611460185

² Corresponding author e-mail: info@sskru.ac.th Tel. 0813936202

³ Corresponding author e-mail: samubon@hotmail.com Tel. 0984262614

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of innovative leadership of schools administrators of schools 2) the level of being learning organization of schools; and 3) the relationship between innovative leadership of school administrators and the being learning organization of schools. This research is a quantitative study. The research sample consisted of 317 teachers in schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3, obtained by stratified random sampling in proportion to the size of schools. The employed research instrument was a rating scale questionnaire on innovative leadership of school administrators and the being learning organization of schools, with reliability coefficients of .94. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean. Research findings showed that 1) both the overall and specific aspects of innovative leadership of school administrators of schools were rated at the high level; the specific aspects of innovative leadership could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: The innovative participation and teamwork, the vision to change, the creating an atmosphere of innovation organization, the innovation creative thinking and the risk management, respectively; 2) both the overall and specific aspects of being learning organization of schools were rated at the high level; the specific aspects of being learning organization could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the innovative collaboration and the teamwork participation, the aspect of creating shared vision, the aspect of systematic thinking, the information and communication technology and the aspect of personal mastery, respectively; and 3) the overall innovative leadership of school administrators correlated positively with the overall being learning organization of schools at the high level ($r = 0.88$), which was significant at the .01 level.

Keywords: Innovative leadership of schools; Learning organization of schools; School Administrator

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้าน วิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ถูกขับเคลื่อนโดยสามกระแสหลัก ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด และกระแสความใหญ่ของเงินทุน ซึ่งเทคโนโลยีทางการเงินและการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล ทำให้เงินทุนกลายเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางของโลกยุคใหม่ (ธานินทร์ เอื้ออภิศร, 2017) ส่งผลให้การศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ตามแนวทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งได้กำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาไทยให้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และการยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกาภิวัตน์อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในช่วงเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา ยังคงประสบกับปัญหาเชิงโครงสร้างและการบริหารที่ไม่สามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปการศึกษาที่มักให้ความสำคัญกับระบบการจัดการมากกว่าการพิจารณาต้นตอของปัญหาการเรียนรู้ อย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้แนวทางการปฏิรูปหลายประการขาดประสิทธิผล และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ประเทศไทยจึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างผ่าน พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้พื้นที่สามารถออกแบบการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นอิสระ คล่องตัว และเหมาะสมกับบริบทของตนเอง (สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นกลไกหนึ่งที่มีต่อการพัฒนาแนวทางจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น โดยเน้นการออกแบบ ทดลอง และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินงานสามารถนำไปปรับใช้หรือขยายผลสู่พื้นที่อื่นได้อย่างเป็นระบบ เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในระดับพื้นที่และประเทศ (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2562) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2562 กำหนดให้จังหวัดศรีสะเกษอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) พัฒนาและออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา 3) กระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว และ 4) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านเทคโนโลยี แนวคิดการจัดการศึกษา และข้อจำกัดของทรัพยากรในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหลายรายยังขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ใน

การบริหารงานให้สอดคล้องกับพลวัตของยุคสมัย ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทใหม่ ๆ รวมถึงภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเต็มที่ และการบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปารวี บุญเพชร, 2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง และเป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมการสร้างสรค์นวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน (Horth, 2014) พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พุทธศักราช 2562 ได้เปิดโอกาสให้สถานศึกษานำร่องสามารถพัฒนาและออกแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ส่งเสริมการบริหารงานแบบอิสระ เพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับบทบาทของผู้บริหารในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ ย่อมมีแนวโน้มที่จะล้มล้าง สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน และหมดความน่าเชื่อถือจากสังคมในที่สุด ปัจจุบันองค์การภาคีราชการของประเทศไทยจำนวนมากยังประสบกับปัญหาการบริหารงานแบบรวมศูนย์ ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมทั้งยังมีค่านิยมและทัศนคติที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เนตร์พัฒนา ยาริราช, 2558) สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การภาครัฐและเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) อีกทั้งต้องพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ทันความก้าวหน้าของความรู้ใหม่ ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร และสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและระดับโลก โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด การเติบโต และการยกระดับสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555)

งานวิจัยนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยศึกษาขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนพัฒนาการบริหารนวัตกรรมและการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 1,768 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,572 คน ปีการศึกษา 2567

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และนำไปเทียบสัดส่วน ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการทดสอบเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 28 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 28 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Index of item congruence : IOC) ซึ่งแบบสอบถามมีค่า IOC ทั้งฉบับ 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.80 แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยประสานงานกับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3

จากนั้นจึงนำหนังสือและแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนตอบภายใน 10 วัน พร้อมทั้งติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งคืน และแจกซ้ำในกรณีที่สูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาเพิ่มอีก 5 วัน สุดท้ายได้รับแบบสอบถามคืนครบ 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ก่อนนำไปตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกความถี่ (Frequency) และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 4) การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficients)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.65	0.38	มาก
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3.56	0.50	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	3.70	0.43	มาก
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.54	0.45	มาก
5. ด้านสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	3.63	0.45	มาก
โดยรวม	3.61	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$)

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.70$) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.65$) ด้านสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.63$) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.56$) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.68	0.47	มาก
2. ด้านความรอบรู้ของบุคคล	3.65	0.48	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.66	0.38	มาก
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.71	0.54	มาก
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.75	0.59	มาก
โดยรวม	3.68	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 3.75$) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 3.71$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.68$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.66$) และด้านความรอบรู้ของบุคคล ($\bar{x} = 3.65$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.531**	.652**	.513**	.574**	.555**	.656**
X_2	.635**	.633**	.452**	.678**	.652**	.717**
X_3	.647**	.654**	.510**	.705**	.695**	.753**
X_4	.439**	.496**	.378**	.649**	.432**	.561**

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร		ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้				
สถานศึกษา		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_5		.657 ^{**}	.717 ^{**}	.481 ^{**}	.648 ^{**}	.638 ^{**}
X_{tot}		.757 ^{**}	.816 ^{**}	.602 ^{**}	.847 ^{**}	.773 ^{**}

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_5) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ($r_{xy} = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงพัฒนาจัดให้มีโครงการผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม ยังมีการส่งเสริมทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิตผลงานร่วมกัน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพขององค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การต่อยอดแนวคิดเชิงนวัตกรรม และการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี มีการถ่ายทอดแนวคิดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดผลงานนวัตกรรมที่ทำนาย และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรยังมีการบริหารจัดการปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผ่านการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางควบคุม และดำเนินการตรวจติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Muhammad Ubaidillah (2012) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นลักษณะภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมรวมถึงผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่กล้าเปลี่ยนแปลงในหลากหลายด้าน

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐิตินันท์ นันทศรี (2563) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง การนำแนวคิดและวิธีการเชิงนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน และการนำองค์กร โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้น และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ความรู้ ทักษะ และวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบงาน หรือกระบวนการอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใน หลายด้าน ทั้งในด้านการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การแสดงออกทางความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ และด้านการมีบุคลิกภาพที่สะท้อนความเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เชือกพรหม (2565) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะมีการกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดรับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและทีมงาน ทั้งนี้ สถานศึกษายังเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการกำหนดกลยุทธ์ผ่านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การสนทนา การอภิปราย และการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการพัฒนา ผู้บริหารให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการ ดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานขององค์การ และสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Senge (2006) ที่กล่าวว่า การขับเคลื่อนองค์การให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลควบคู่กับการ พัฒนาศักยภาพของทีมงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยในการกำหนดทิศทาง ร่วมกันของทีม สร้างความเข้าใจเชิงระบบ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่น่าไปสู่การปรับปรุงแนวทางการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีมยังส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างลึกซึ้ง อันเป็นรากฐาน สำคัญของการเกิดนวัตกรรมภายในองค์การ และเป็นกลไกที่หลอมรวมการเรียนรู้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิต จริงได้อย่างกลมกลืนและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกศักดิ์ ทินราช (2566) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ ในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้องค์การมีลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในบริบทของยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้สถานศึกษาต้องแข่งขันด้วยองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดการความรู้ จึงมิใช่เพียงการรวบรวมข้อมูล หากแต่เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถแปลงข้อมูลจากทั้ง ภายในและภายนอกองค์การไปสู่การพัฒนาทักษะ กระบวนการคิด และการปรับตัวเชิงรุก อันนำไปสู่การ ยกระดับศักยภาพของตนเองและผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิติวิทยุ (2567) เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ เทวตา สหัสธารา (2567) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khamis (2012) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีทัศนคติและแนวทางการบริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพันธ์ ทะปัญญา (2567) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยะดา เจียวรัมย์ (2567) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริการความเสี่ยง ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และยังคงควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมหาวิธีแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติทั้ง

ความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และประเมินผลในการบริหารความเสี่ยง อย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

1.2 จากการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เมื่อวิเคราะห์ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรู้ของบุคคล ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สภาพแวดล้อมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ใฝ่รู้ในสิ่งใหม่อยู่เสมอ และสามารถขยายขีดความสามารถในการทำงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ สร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม เข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กนกศักดิ์ ทินราช และ วิภาดา ประสารทรัพย์. (2566). การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ครั้งที่ 5*. (น.716-724). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2562, 14, พฤศจิกายน). การจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในมุมมองของ พ.ร.บ.พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. <https://www.edusandbox.com>
- ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิญญ และธดา สิทธิธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(2), 153-168.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ฐิตินันท์ นันทศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เทวตา สหัสสธรา และสุธาสินี แสงมุกดา. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(3), 233-245.
- ธานินทร์ เอื้ออภิศร. (2017). มนุษย์จะสร้างทักษะ-การเรียนรู้ใหม่ เพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างไร *The Standard*. <https://thestandard.co>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2558). *การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*. (น. 21-28). มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิยะดา เจียวรัมย์, ศุภณภฤช ยอดสละ และพนา จินดาศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 18(1), 109-121.
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 123-138.

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (CONCEPT OF INNOVATION FOR SCHOOL MANAGEMENT IN THE 21ST CENTURY). *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรรถพันธ์ ทะปัญญา, ผกาภรณ์ บุสบัง, สุชาติ ใจภักดี, สุวิมล ไชยพันธ์พงษ์ และพิชญนนท์ วงค์หาญ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 10(2), 1-17.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5rd ed). Harper Collins Publishers.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. (1nd ed.). Center for Creative Leadership.
- Khamis, V. (2012). Posttraumatic Stress and Worry as Mediators and Moderators between Political Stressors and Emotional and Behavioral Disorders in Palestinian Children. *International Journal of Psychology*, 47(1), 133-141.
- Muhammd, A. (2012). Innovative Leadership by School Principals: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools. *Journal of International Education Research-Fourth Quarter*, 4(8), 112-145.
- Senge, P. M. (2006). The Fifth discipline: The art and practice of the learning Organization. *Journal of Education and Innovation*, 14(12), 130-133.

*การบริหารความร่วมมือทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

ปวีณา เหล่าลาด

นักศึกษา-นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University

Corresponding author e-mail: laolad8@hotmail.com โทร. 09 5168 4203

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารความร่วมมือทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการรวบรวมแนวทางและรูปแบบการจัดการความร่วมมือทางวิชาการในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ งานวิจัย และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่าการบริหารความร่วมมือทางวิชาการที่ส่งผลต่อ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การวางแผนกลยุทธ์ที่เน้นความสอดคล้องของพันธกิจเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมและสร้างทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (2) การสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงระหว่างภาคีเครือข่าย และ (3) การสร้างระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินความร่วมมืออย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังพบว่าการบริหารความร่วมมือทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ บทความวิชาการนี้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการด้วยการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วม (MOU) ที่ชัดเจน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสร้างกลไกสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษา ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการอย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” ในสถาบันการศึกษาไทยอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การบริหารความร่วมมือทางวิชาการ; ความเป็นเลิศทางวิชาการ; การบริหารการศึกษา

* Received: 2025-05-13, Revised: 2025-07-17, Accepted: 2025-08-04

The Management of Academic Collaboration for Achieving Excellence

Paweena Laolat

Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: laolad8@hotmail.com โทร. 09 5168 4203

ABSTRACT

This research aims to examine the process of academic collaboration management toward excellence, with a focus on synthesizing approaches and models of academic collaboration in educational institutions across Thailand. The study analyzes academic documents, research papers, and relevant case studies. The findings reveal that effective academic collaboration management contributing to sustainable “academic excellence” consists of three key components: (1) strategic planning that emphasizes alignment with institutional missions to define shared goals and establish a clear direction; (2) efficient communication and coordination that foster mutual understanding, trust, and genuine participation among stakeholders; and (3) continuous monitoring and evaluation systems that utilize data to refine and systematically improve collaborative strategies. Moreover, the study highlights that effective academic collaboration requires participatory leadership and the integration of information technology to support systematic operations. This academic article recommends strengthening academic collaboration through the development of clear Memoranda of Understanding (MOUs), promoting an organizational culture centered on knowledge sharing, and establishing supportive mechanisms for sustained and systematic collaboration. The study’s results are beneficial for school administrators, scholars, and educational management practitioners in developing strategies to foster sustainable academic collaboration, ultimately achieving genuine “academic excellence” in Thai educational institutions.

Keywords: academic collaboration management; academic excellence; educational administration

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของโลก (ประภาศรี ศรีสุข, 2562) หนึ่งในกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง คือ “การบริหารความร่วมมือทางวิชาการ” ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ในบริบทของประเทศไทย ความร่วมมือทางวิชาการมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภายใต้กรอบ นโยบายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่เน้นการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยกระดับสถาบันการศึกษาให้ก้าวสู่ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐ เอกชน และชุมชน จึงถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบูรณาการทรัพยากรและขยายโอกาสในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การบริหารความร่วมมือทางวิชาการที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ ต้องอาศัยการบูรณาการศาสตร์การบริหารจัดการกับศาสตร์ทางการศึกษา โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และระบบการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม (สมศักดิ์ ศรีบริสุทธิ์, 2561) ทั้งนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ความร่วมมือทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จมักมีลักษณะของเป้าหมายร่วม การแลกเปลี่ยนทรัพยากร และความไว้วางใจระหว่างภาคี (จิราภรณ์ รัตนวิไล, 2563) ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นเลิศในเชิงระบบ

แรงจูงใจในการศึกษาครั้งนี้เกิดจากความตระหนักในบทบาทของ การบริหารความร่วมมือทางวิชาการ ในฐานะกลไกขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา และความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่มีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน เพื่อให้สถาบันการศึกษาของไทยสามารถก้าวทันโลก และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างแท้จริง

บทความนี้มุ่งศึกษากระบวนการบริหารความร่วมมือทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ แนวทาง และปัจจัยความสำเร็จ ตลอดจนอุปสรรคและแนวทางจัดการ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงรูปธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถาบันการศึกษาไทย ซึ่งจะช่วยยกระดับการศึกษาในเชิงคุณภาพ และสร้างระบบความร่วมมือที่เข้มแข็ง มั่นคง และนำไปสู่ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” อย่างยั่งยืน

1. ความหมายและมิติของความร่วมมือทางวิชาการ

ความร่วมมือทางวิชาการ หมายถึง การที่สถาบันการศึกษา องค์กร หรือหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการศึกษารวมถึงบุคลากรทางการศึกษาหลายฝ่าย ร่วมกันดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับสถาบันและระดับระบบการศึกษา (กาญจนา ภูพัฒน์, 2562) มิติของความร่วมมือทางวิชาการสามารถจำแนกได้เป็น 3 มิติหลัก ได้แก่

1. มิติทางโครงสร้าง เช่น การจัดตั้งเครือข่ายวิจัยร่วม ศูนย์กลางวิชาการ หรือความตกลงระหว่างหน่วยงาน

2. มิติทางกระบวนการ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ การเรียนรู้ร่วม และการบริหารจัดการความรู้ (KM)

3. มิติทางผลลัพธ์ เช่น การพัฒนาองค์ความรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษา การเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน หรือการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางวิชาการ (จิราภรณ์ รัตนวิไล, 2563)

ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดขึ้นบนพื้นฐานของ ความไว้วางใจ ความมีเป้าหมายร่วมกัน และการแบ่งปันทรัพยากร ที่เอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ของ Senge (2006) ที่เน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการคิดเชิงระบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ในบริบทของประเทศไทย แนวทางการสร้างความร่วมมือทางวิชาการได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา และการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการขับเคลื่อนตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งระบุชัดเจนว่าการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเชิงวิชาการ เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการวิจัยของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560)

2. องค์ประกอบสำคัญของการบริหารความร่วมมือทางวิชาการ

การบริหารความร่วมมือทางวิชาการให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญที่เป็น กลไกขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีเป้าหมายร่วมคือ “ความเป็น เลิศทางวิชาการ” (ประภาศรี ศรีสุข, 2562)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกองค์ประกอบสำคัญของการ บริหารความร่วมมือทางวิชาการออกเป็น **3 องค์ประกอบหลัก** ซึ่งสอดคล้องกับบทคัดย่อ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1. การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน (Shared Vision and Mission) ถือเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกัน โดยการมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ลดความคลุมเครือ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ภาคีเครือข่าย การมีวิสัยทัศน์ร่วมยังทำให้แต่ละฝ่ายสามารถ ยึดโยงบทบาทของตนเข้ากับวัตถุประสงค์ของความร่วมมือได้อย่างมีความหมาย

องค์ประกอบที่ 2. การสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication and Coordination) กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต้องเกิดขึ้นอย่าง สม่าเสมอ โปร่งใส และมีระบบ ทั้งในระดับปฏิบัติและเชิงนโยบาย เพื่อลดความเข้าใจผิด เพิ่มความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันที่มีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 3. การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (Monitoring and Evaluation) การมีระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ช่วยสะท้อนถึงความก้าวหน้า ปัญหา และแนวทางปรับปรุง ทั้งในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยสามารถใช้ข้อมูลที่ได้มาในการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาแนวทางความ ร่วมมือให้ดียิ่งขึ้นในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์เชิงขยาย พบว่า ยังมีองค์ประกอบสนับสนุนอื่นที่ส่งเสริมความยั่งยืน ของความร่วมมือ ได้แก่

1.การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Sharing) และ

2.การสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว (Sustainable Relationship Building)

ซึ่งแม้จะไม่ถูกจัดเป็นแกนกลางในบทคัดย่อ แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมที่ช่วยเสริมความมั่นคงของระบบ ความร่วมมือให้มีพลังขับเคลื่อนต่อเนื่อง

แนวคิดของ Senge (2006) ในเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” สนับสนุนองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าว โดยเฉพาะการคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมของทีม ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหาร จัดการความร่วมมือที่นำไปสู่ความเป็นเลิศอย่างแท้จริง

3. รูปแบบความร่วมมือทางวิชาการ

รูปแบบของความร่วมมือทางวิชาการมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และบริบทของแต่ละสถาบันการศึกษา โดยสามารถจำแนกได้เป็นหลายประเภทตามแนวทางของ กาญจนา ภูพัฒน์ (2562) ดังนี้

รูปแบบแรก คือ ความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย (Network Collaboration) เป็นการรวมตัวกันของสถาบันการศึกษาหลายแห่งเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร และประสบการณ์ทางวิชาการ ตัวอย่างเช่น เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งมีการจัดกิจกรรมวิชาการและงานวิจัยร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบที่สอง คือ ความร่วมมือแบบโครงการ (Project-based Collaboration) ซึ่งสถาบันต่าง ๆ จะร่วมกันดำเนินโครงการเฉพาะกิจ เช่น โครงการวิจัยร่วม การจัดประชุมวิชาการ หรือการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน โดยมีระยะเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดชัดเจน (ประภาศรี ศรีสุข, 2562)

รูปแบบที่สาม คือ ความร่วมมือเชิงสถาบัน (Institutional Collaboration) เป็นการลงนามข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) อย่างเป็นทางการระหว่างสถาบัน เพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมทางวิชาการในระยะยาว ครอบคลุมทั้งการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

รูปแบบสุดท้าย คือ ความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Collaboration) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาจำนวนมากได้พัฒนาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักศึกษา บุคลากร และการวิจัยร่วมในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากการวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับเครือข่าย โครงการ สถาบัน และระดับนานาชาติ พบว่าแต่ละรูปแบบมีจุดแข็งและลักษณะเฉพาะที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของแต่ละสถาบันได้แตกต่างกัน ความสำเร็จในการเลือกใช้รูปแบบความร่วมมือขึ้นอยู่กับการประเมินความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ความพร้อมด้านทรัพยากร และความสามารถในการบริหารจัดการ

การวางแผนเลือกใช้รูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสมจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน และ ความยั่งยืนของผลลัพธ์ โดยเฉพาะเมื่อเป้าหมายสูงสุดของความร่วมมือคือ “การบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ” อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับระบบ

4. ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารความร่วมมือทางวิชาการ

จากการศึกษาวิจัยในประเทศหลายชิ้น พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารความร่วมมือทางวิชาการประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ (สมศักดิ์ ศรีบริสุทธิ, 2561)

ประการแรก คือ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำของแต่ละสถาบันต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป้ากว้าง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ (Collaborative Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการแบ่งปันความรู้จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของความร่วมมือ

ประการที่สาม คือ ความชัดเจนของข้อตกลงและบทบาทหน้าที่ (Clarity of Agreement and Roles) การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ที่ระบุวัตถุประสงค์ ขอบเขตความร่วมมือ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนจะช่วยลดความคลุมเครือและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

ประการที่สี่ คือ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Allocation) ทรัพยากรทั้งทางด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์สนับสนุนต้องมีการจัดสรรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ประการที่ห้า คือ การติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Monitoring and Improvement) การมีระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

ประการที่หก คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Capacity Building) จิราภรณ์ รัตนวิไล (2563) เน้นว่า การส่งเสริมทักษะการบริหารจัดการความร่วมมือ เช่น การอบรมเรื่องการบริหารโครงการ และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม มีผลต่อคุณภาพความร่วมมือในระยะยาว

ประการที่เจ็ด คือ จุดมุ่งหมายทางจริยธรรมและความยั่งยืน (Moral Purpose & Sustainability)

Fullan (2001) เสนอว่า ความร่วมมือที่นำไปสู่ความเป็นเลิศจะต้องยึดโยงกับจุดมุ่งหมายทางจริยธรรม และส่งเสริมคุณค่าในการเติบโตของคนในองค์กรอย่างแท้จริง

ประการที่แปด คือ การบูรณาการภาคส่วนตามแนวคิด Triple Helix (University-Industry-Government) แนวคิดของ Etzkowitz และ Leydesdorff (2000) ระบุว่า การมีปฏิสัมพันธ์และบทบาทที่สอดประสานกันระหว่างมหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม และภาครัฐ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

จิราภรณ์ รัตนวิไล (2563) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า การส่งเสริมความสามารถด้านการบริหารจัดการความร่วมมือของบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารโครงการ หรือการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสำเร็จของความร่วมมือทางวิชาการในระยะยาว

Fullan (2001) ระบุว่า ความร่วมมือที่ยั่งยืนในสถาบันการศึกษา จำเป็นต้องใช้ "Moral Purpose" และ "Capacity Building" ควบคู่กัน กล่าวคือ ผู้นำทางวิชาการต้องมีเจตจำนงทางจริยธรรมเพื่อพัฒนาองค์กร และต้องส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับให้เติบโตอย่างมีคุณค่า

Etzkowitz และ Leydesdorff (2000) เสนอแนวคิด Triple Helix ซึ่งอธิบายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย - ภาคอุตสาหกรรม - รัฐ ว่าเป็นกลไกการสร้างนวัตกรรมและความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน ความเข้าใจในบทบาทของแต่ละภาคส่วนจึงมีความสำคัญยิ่งในการกำหนดรูปแบบความร่วมมือ

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารความร่วมมือทางวิชาการมีทั้งด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างความร่วมมือ ทรัพยากร และกลไกสนับสนุนที่ครบถ้วน ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการอย่างมีระบบ จะเป็นพลังสำคัญในการผลักดันสถาบันการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่ง “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. อุปสรรคและแนวทางการจัดการ

ในการบริหารความร่วมมือทางวิชาการมักเผชิญกับอุปสรรคสำคัญหลายประการ ที่หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เครือข่ายความร่วมมืออ่อนแอลงหรือไม่เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย (ยิ่งทรัพย์ สุวรรณ, 2564) อุปสรรคหลัก ๆ ได้แก่

1. ความขาดแคลนทรัพยากรและงบประมาณ หลายสถาบันการศึกษายังประสบปัญหางบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถสนับสนุนโครงการร่วมมือที่ต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากได้เต็มที่ นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านก็มีจำนวนน้อย ทำให้การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ถูกจำกัดอยู่ในวงแคบ (ศุภชัย โชติธนาวัฒน์, 2561)

2. ความต่างทางวัฒนธรรมองค์กรและภาควิชา แต่ละสถาบันและภาควิชามีวัฒนธรรมการทำงาน วิธีคิด และนโยบายภายในต่างกัน ส่งผลให้การประสานงานเกิดช่องว่างด้านความเข้าใจ และอาจเกิดความขัดแย้งในเรื่องบทบาทหน้าที่ได้ (สมกร อัครสวัสดิ์, 2563)

3. ปัญหาการสื่อสารและประสานงาน แม้จะมี MOU แต่หากไม่มีช่องทางสื่อสารที่ต่อเนื่อง เช่น การประชุมติดตาม การรายงานผลระหว่างหน่วยงาน หรือเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน การดำเนินงาน ร่วมกันก็จะสะดุด และอาจเกิดความล่าช้า (ปัทสรา วรานุช, 2563)

4. นโยบายและภารกิจที่ไม่สอดคล้องกัน บ่อยครั้งที่พันธกิจหลักของสถาบันไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ ของความร่วมมือ ทำให้เกิดการขัดแย้งความสำคัญที่ไม่สอดคล้อง และขัดขวางการดำเนินงานร่วม (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อจัดการกับอุปสรรคเหล่านี้ จำเป็นต้องนำแนวทางที่ผ่านการพิสูจน์แล้วมา ใช้ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรล่วงหน้า โดยกำหนดสัดส่วนงบประมาณสำหรับโครงการ ร่วมมือไว้ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน (ยิ่งทรัพย์ สุวรรณ, 2564)

2. การสร้างกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ผ่านเวิร์กช็อป การศึกษาดูงาน และ กิจกรรมแลกเปลี่ยน เพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างหน่วยงาน (สมกร อัครสวัสดิ์, 2563)

3. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลัก เช่น ระบบบริหารโครงการออนไลน์ แพลตฟอร์มการ ประชุมทางไกล และพื้นที่เก็บข้อมูลกลาง เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส (ปัทสรา วรานุช, 2563)

4. ทบทวนและปรับปรุง MOU อย่างสม่ำเสมอ ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทปัจจุบันของแต่ละ ฝ่าย รวมถึงกำหนดกลไกการแก้ไขข้อขัดแย้งไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

6. กรณีศึกษาความร่วมมือทางวิชาการในประเทศไทย

6.1 เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยราช ภัฏนครสวรรค์ จัดตั้งเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โดยมีการ แลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดเวิร์กช็อปการเรียนการสอนร่วมกันเป็นประจำทุกปี ผลการประเมินพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเพิ่มขึ้น 20% และส่งบทความตีพิมพ์เพิ่มขึ้น 35% (วรรณิภา ศรีวรรณ, 2562)

6.2 โครงการวิจัยร่วมด้านนวัตกรรมการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดำเนินโครงการวิจัยร่วมเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมบูรณาการ ICT ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก” ภายใต้ทุนสนับสนุนจากสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการจัดตั้งทีมวิจัยร่วมและจัดประชุมแลกเปลี่ยนผลการทดลองปีละสองครั้ง โครงการนี้นำไปสู่แนวทางการออกแบบบทเรียนออนไลน์และแพลตฟอร์มประเมินผลที่นำไปใช้อีก 10 สถาบันทั่วประเทศ (จิราภรณ์ รัตนวิไล, 2563)

6.3 ความร่วมมือระหว่างคณะพุทธศาสตร์ มจร กับสถาบันพระปริยัติธรรม

คณะพุทธศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร) ได้ลงนาม MOU กับสถาบันพระปริยัติ ธรรมในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อร่วมกันจัดอบรมวิชาการด้านพุทธปริยัติและพุทธศิลป์ มีการหมุนเวียนวิทยากรและ นักเรียนพระสงฆ์ระหว่างสถานที่ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และส่งเสริมความเข้มแข็งของการศึกษา พระปริยัติธรรมในระดับภูมิภาค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

7. แนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ

จากการวิเคราะห์งานวิจัยและกรณีศึกษาหลายแห่ง พบว่าแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจำแนกออกเป็นหลายมิติ ได้แก่ มิติของนโยบาย มิติของกระบวนการบริหารจัดการ และมิติของบุคลากร (ประภาศรี ศรีสุข, 2562)

1. มิติของนโยบายและโครงสร้างองค์กร ความร่วมมือทางวิชาการจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจนจากระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เช่น การบรรจุเป้าหมายความร่วมมือไว้ในแผนยุทธศาสตร์องค์กร การตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ รวมถึงการกำหนดแนวทางการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

2. มิติของกระบวนการและการบริหารจัดการ ควรมีการวางแผนดำเนินความร่วมมืออย่างมียุทธศาสตร์ โดยระบุเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ประเมินความพร้อมของแต่ละฝ่าย และกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลอย่างมีระบบ นอกจากนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโครงการ และการบริหารความรู้ (KM) จะช่วยส่งเสริมความคล่องตัวในการดำเนินงาน (สมศักดิ์ ศรีบริสุทธิ์, 2561)

3. มิติของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสารข้ามองค์กร และจิตสำนึกในการแลกเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น เคารพความคิดเห็นต่าง และมุ่งพัฒนาร่วมกัน จะช่วยลดแรงต้านและสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ยั่งยืน (จิราภรณ์ รัตนวิไล, 2563)

4. การประเมินและสะท้อนผลลัพธ์ของความร่วมมือ การบริหารความร่วมมือควรมีระบบประเมินที่วัดได้จริง ทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ เช่น จำนวนผลงานวิจัยร่วม การพัฒนาหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการสอน หรือความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์ในระยะยาว (ยิ่งทรัพย์ สุวรรณ, 2564)

Hargreaves (2003) ได้เสนอหลัก “Professional Learning Communities” (PLCs) ว่าเป็นฐานความร่วมมือที่สำคัญที่สุดของครูและนักวิชาการ โดยเน้นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การสะท้อนผลร่วมกัน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร St. John (2003) เน้นย้ำบทบาทของ Equity and Access ว่าเป็นหัวใจของความร่วมมือทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในสังคมพหุวัฒนธรรม การสร้างร่วมมือจึงต้องพิจารณาถึงความเท่าเทียม ความหลากหลาย และโอกาสที่เสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากรทางวิชาการ

จากการศึกษาสารสนเทศและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของการประเมินและสะท้อนผลลัพธ์ของความร่วมมือทางวิชาการได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การประเมินผลที่วัดได้จริงในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น จำนวนผลงานวิจัยร่วม การพัฒนาหลักสูตร การเพิ่มคุณภาพการสอน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้จะสะท้อนประสิทธิภาพของความร่วมมือและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (ยิ่งทรัพย์ สุวรรณ, 2564)

2. การเรียนรู้ร่วมกันในฐานชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLCs) ตามแนวคิดของ Hargreaves (2003) การมีพื้นที่สำหรับการสะท้อนผลร่วมกัน การแลกเปลี่ยนบทเรียนจากประสบการณ์จริง และการปรับปรุงการทำงานร่วมกันของครูและนักวิชาการ จะส่งเสริมพัฒนาการของความร่วมมืออย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

3. การให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียมและการเข้าถึงอย่างเสมอภาค (Equity and Access) St. John (2003) ชี้ว่า ความร่วมมือทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม โอกาสที่เท่าเทียมกัน และการเปิดพื้นที่การเข้าถึงทรัพยากรวิชาการอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถมีส่วนร่วมในความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างแท้จริง

สรุปประเด็นหลัก

1. การประเมินที่ชัดเจนและวัดผลได้ (Measurable Outcomes)
2. การสะท้อนผลร่วมในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ (PLCs)
3. การยึดหลักความเท่าเทียมและการเข้าถึงอย่างทั่วถึง (Equity and Access)

แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารความร่วมมือทางวิชาการไม่เพียงแต่มีประสิทธิภาพในเชิงโครงสร้าง และกระบวนการ แต่ยังมีคุณภาพในเชิงคุณธรรม ความยั่งยืน และการมีส่วนร่วม ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญของ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” อย่างแท้จริง

บทสรุป

บทความนี้เสนอว่า การบริหารความร่วมมือทางวิชาการ เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างศักยภาพของสถาบัน และนำไปสู่การบรรลุ ความเป็นเลิศทางวิชาการ อย่างยั่งยืน ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน การสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง การจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม การติดตามประเมินผลอย่างมีระบบ และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

แม้กระบวนการดำเนินงานด้านความร่วมมือจะเผชิญกับข้อจำกัด เช่น งบประมาณที่จำกัด ความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กร และความไม่สอดคล้องของนโยบาย แต่สามารถจัดการได้ด้วยกลยุทธ์แบบบูรณาการ ที่ครอบคลุมทั้งระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้เขียนเห็นว่า หากสถาบันการศึกษาสามารถบูรณาการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถยกระดับความร่วมมือทางวิชาการให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่ง “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” ได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารความร่วมมือทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศ เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การวางแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายร่วม (2) การสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และ (3) การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมด้วยภาวะผู้นำที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุน

ความร่วมมือทางวิชาการต้องเผชิญกับข้อจำกัด อาทิ งบประมาณจำกัด ความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กร และความไม่สอดคล้องของนโยบาย ซึ่งจำเป็นต้องจัดการด้วยแนวทางแบบบูรณาการ ทั้งในดำนนโยบาย โครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทุนมนุษย์ และระบบการประเมินผลอย่างเป็นระบบ หากสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพองค์กร การขับเคลื่อนนวัตกรรม และการบรรลุเป้าหมายแห่ง “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ภูพัฒน์. (2562). การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ รัตนวิไล. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประกาศรี ศรีสุข. (2562). แนวทางการสร้างเครือข่ายทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา, 9(1), 45-58.
- ยิ่งทรัพย์ สุวรรณ. (2564). ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ของการบริหารความร่วมมือทางวิชาการ. วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 6(1), 33-47.
- สมกร อัครสวัสดิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา.
- สมศักดิ์ ศรีบริสุทธิ์. (2561)การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการในสถาบันการศึกษา. บริษัทปริ้นท์เอ็กซ์เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สกศ.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. Research Policy, 29(2), 109–123.
- Fullan, M. (2001). Leading in a Culture of Change. Jossey-Bass.
- Hargreaves, A. (2003). Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity. Teachers College Press.
- Senge, P. M. (2006). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday/Currency
- St. John, E. P. (2003). Refinancing the college dream: Access, equal opportunity, and justice for taxpayers. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

***สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง**

พัฒนบงกช ปาณมาลา¹ ประสิทธิ์ ศรีเดช² ปณัฏฐา ศรีเดช³

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ,อาจารย์มหาวิทยาลัยชินวัตร

Corresponding author e-mail: panbongkoj@gmail.com Tel. 080-5466199

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง ผู้วิจัย ได้ดำเนินการกระบวนการวิจัยกับ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นประชากรจำนวน 446 คน และ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2) แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีการกำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan ระดับความเชื่อมั่น 95 % การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard- Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่ 1: พบว่า ผลการให้ความสนใจและรู้จักแอปพลิเคชันต่าง ๆ ของนักเรียน คือ 100 เปอร์เซนต์ และผลอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่ 2: 1) ผลการวิจัย ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ค่า $\bar{X} = 94.38$ ค่า S.D = 2.604 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ พบว่า ค่า $\bar{X} = 92.86$, ค่า S.D = 3.128 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.39 อยู่ในระดับมาก 3) การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ค่า $\bar{X} = 94.33$, ค่า S.D = 2.000 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.76 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

* Received: 2026-02-04, Revised: 2026-03-11, Accepted: 2026-03-14

Learning Competencies, Innovation and Technology of grade 5 students at Rayong Kindergarten School, Rayong Province

Pambongcao Panama¹ Prasit Sorandej² Panatta Sorandej³

Lecturer of Faculty of Education, Western University, Shinawatra University

Corresponding author e-mail: panbongkoj@gmail.com Tel. 080-5466199

ABSTRACT

The objective of this research is... The researcher conducted the research with 446 fifth-grade students from Rayong Kindergarten School, Rayong Province, and selected a sample of 210 students using a purposive -sampling method. The research instrument was a questionnaire divided into two parts: Part 1) The questionnaire on general information about the respondents, and Part 2) The questionnaire to study the knowledge, skills in using media and learning resources, and the application of innovation and technology of fifth-grade students. Data analysis focused on determining the reliability of the questionnaire. Using Krejcie & Morgan's Calculation- formula with a 95% confidence level, the analysis of percentages, means, and standard deviations.

The research findings revealed the following: Part 1: The 120 respondents The majority of respondents were female students (112 people, representing 53.33) and male students (98 people, representing 46.67). Regarding interest in various applications, 100% of students showed interest and familiarity with the applications, indicating a high level of interest and knowledge. Part 2: 1) Knowledge of innovation and technology, $\bar{X} = 94.38$, S.D. = 2.604 and an average score of 4.72, indicating the highest level of interest and familiarity. 2) Skills in using media and learning resources, $\bar{X} = 92.86$, S.D. = 3.128 and an average score of 4.39, indicating a high level of interest and familiarity. 3) Application of innovation and technology for learning: $\bar{X} = 94.33$, S.D. = 2.000 and an average score of 4.76, indicating the highest level of interest and familiarity. And the confidence value according to Krejcie & Morgan's formula is at the confidence level of 95%.

Keywords: Learning Competencies, Innovation and Technology, Grade 5 Students

บทนำ

นวัตกรรมและเทคโนโลยี เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลที่บังคับให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และการแก้ปัญหาซับซ้อนทางสังคม ซึ่งปัจจุบันเราได้ก้าวเข้าสู่ยุค Digital Transformation อย่างเต็มตัว การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เช่น AI, Quantum Computing และ 6G ทำให้โครงสร้างการศึกษา การเรียนรู้เปลี่ยนไปและการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้วิถีชีวิตรวมถึงบริบทสังคม และการศึกษามustปรับเปลี่ยน ทำให้เกิดความจำเป็นในการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ (Competitiveness) ในการเรียนรู้และการทำงาน สอดคล้องกับความเห็นของ Hargreaves, A., & Fink, D. (2006) ผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานและเน้น ความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารและการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ได้เน้นถึงความสำคัญของการนำ นวัตกรรมมาใช้ในเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อทั้งครู นักเรียน และผู้บริหาร และสอดคล้องกับความเห็นของ กฤษฎา จันทรสุริยา (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษาว่า นวัตกรรมการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกด้านของระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการสอน การเรียนรู้ การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว นวัตกรรมช่วยให้การจัดการในโรงเรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ทั้งนี้ นวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในสังคม เช่น สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง

การศึกษาวิจัยด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีจึงมุ่งเน้นการหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความยั่งยืน สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ที่มีความมุ่งมั่นในการใช้ประโยชน์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้วิจัย จึงได้ให้ความสนใจและความสำคัญของงานวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาทักษะ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยองจังหวัดระยอง จำนวน 446 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนนักเรียนชายจำนวนนักเรียนหญิง และแอปพลิเคชันที่นักเรียนสนใจและรู้จัก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความรู้ ทักษะการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านละ 10 ข้อ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดังนี้

- 1) ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 2) ทักษะการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 3) การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความรู้ ทักษะการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดังนี้

3.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการเรียนและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

3.2 ศึกษาหลักการ รูปแบบ และวิธีสร้างแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มากำหนดขอบเขต กรอบแนวคิดให้ครอบคลุม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อจัดทำร่างแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาภาษา และความเข้าใจในคำถาม ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความใกล้เคียงกันกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้าง เนื้อหาภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญจะประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 = สอดคล้องกับเนื้อหาและมีความชัดเจน
- 0 = ไม่แน่ใจสอดคล้องกับเนื้อหาหรือมีลักษณะของคำถามไม่ชัดเจน
- 1 = ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและคำถามไม่ชัดเจน

การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตรคำนวณของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557) และมีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะพิจารณาปรับปรุงใหม่หรือตัดทิ้งตามความเหมาะสมและการหาค่า IOC ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ของแบบสอบถามชุดนี้ มีค่าเฉลี่ย 0.67 - 1.00 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้ทุกข้อเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC

2) นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับนักเรียนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของ (ปวีณา คำพุทะ, 2557) ดังนี้

ตาราง 1.1: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และระดับความสอดคล้อง

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	ระดับความสอดคล้อง
1.00	มีความสอดคล้องสมบูรณ์
0.81 – 0.95	มีความสอดคล้องกันดีมาก
0.71 – 0.80	มีความสอดคล้องกันดี
0.60 – 0.70	มีความสอดคล้องกันพอสมควร
0.01 – 0.59	มีความสอดคล้องกันต่ำ
0.00	ไม่มีมีความสอดคล้อง

นำผลเกณฑ์ความสอดคล้องอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.67 - 1.00 ขึ้นไป จากการทดสอบหา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้ทุกข้อ

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะการใช้สื่อเพื่อการค้นหาแหล่งข้อมูล และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

4.2 นำแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน ไปสอบถามกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานวิจัย ครั้งนี้

4.3 รับแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน อยู่ในชุดเดียวกัน ที่ได้มาจากผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.)

5.2 เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนนแบบสอบถามเพื่อศึกษาความรู้ ทักษะการใช้สื่อ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยวิเคราะห์แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating- Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) ดังนี้

ตาราง 1.2: เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนนของแบบสอบถาม

เกณฑ์พิจารณา	ความหมาย
คะแนน 4.51- 5.00	ระดับมากที่สุด
คะแนน 3.51-4.50	ระดับมาก
คะแนน 2.51-3.50	ระดับปานกลาง
คะแนน 1.51-2.50	ระดับน้อย
คะแนน 0.00-1.50	ระดับน้อยที่สุด

5.3 การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางการคำนวณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การหาสถิติร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สูตรการคำนวณของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558)
2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรการหาค่าเฉลี่ยของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558)
3. การหาค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สูตรการหาของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558)
4. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ (ธำนิษฐา ศิลปจักร, 2557)
5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของ (ปวีณา คำพุทะ, 2557)

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตาราง 1.3 : ผลจากแบบสอบถามทั่วไป และแอปพลิเคชันที่นักเรียนสนใจและรู้จัก

ข้อที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวน /คน	ระดับ คะแนน	ร้อยละ%	ผล ระดับ คะแนน
1	จำนวนนักเรียนชาย	98		46.6	-
	จำนวนนักเรียนหญิง	112		53.3	
	รวม	210		100	-

ข้อ ที่	รายละเอียดคำถาม	จำนวน /คน	ระดับ คะแนน	ร้อยละ	ผล ระดับ คะแนน
2	มีความสนใจเกี่ยวกับแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่นักเรียนสนใจและรู้จัก 1.Microsoft word and Excel 2.Google Doc, Google Maps 3. YouTube / YouTube Kids, TikTok 4. Facebook, Twitter (X), Instagram 5.ChatGPT / Google Gemini 6.Shopee, Grab, Line Man 7. Zoom, Microsoft Team, Duolingo 8. We chat, Line, Whats App	210 210 210 210 210 210 210 210	5.00 5.00 5.00 5.00 5.00 5.00 5.00 5.00	100 100 100 100 100 100 100 100	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด
	รวม	210	5.00	100	มากที่สุด

จากตาราง 1.3 พบว่า ผลการวิจัยของแบบสอบถามทั่วไป และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่นักเรียนสนใจและรู้จัก จากจำนวนนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีค่าร้อยละ และระดับคะแนนของนักเรียน ดังนี้ เป็นนักเรียนหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และนักเรียนชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และผลแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่นักเรียนสนใจ คือ 1) Microsoft word and Excel 2) Google Doc, Google Maps 3) YouTube / YouTube Kids, TikTok 4) Facebook, Twitter (X), Instagram 5) ChatGPT / Google Gemini 6) Shopee, Grab, Line Man 7) Zoom, Microsoft Team, Duolingo 8) We chat, Line, Whats App ผลที่ได้ คือ นักเรียนสนใจ และรู้จักแอปพลิเคชันต่าง ๆ 100 เปอร์เซ็นต์ และผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 1.4 : ผลจากแบบสอบถามความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อ ที่	รายละเอียดคำถาม	คำตอบที่ ถูกต้อง	ระดับ คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ผล ระดับ คะแนน
1	คำว่า "นวัตกรรม" (Innovation) คือ การนำแนวคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือทำให้ดีขึ้น	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด

ข้อ ที่	รายละเอียดคำถาม	คำตอบที่ ถูกต้อง	ระดับ คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ผล ระดับ คะแนน
2	เทคโนโลยีใด ที่ช่วยให้นักเรียนสามารถจำลองการไปทัศนศึกษา ในอวกาศได้เสมือนจริงที่สุด?	189	4.50	90.00	0.000	มาก
3	"ปัญญาประดิษฐ์" (Artificial- Intelligence หรือ AI) มีบทบาทหลักอย่างไรในปัจจุบัน?	184	4.38	87.61	4.364	มาก
4	ข้อใดคือความแตกต่างหลักระหว่าง "เครื่องมือทั่วไป" กับ "เทคโนโลยี"?	190	4.52	90.48	2.182	มากที่สุด
5	เทคโนโลยี 5G และ 6G ส่งผลต่อ การเรียนออนไลน์ของนักเรียนอย่างไรมากที่สุด?	199	4.74	94.76	5.118	มากที่สุด
6	หากนักเรียนต้องการรู้จัก "นวัตกรรมสีเขียว" (Green Innovation) นักเรียนควรเลือกศึกษาเรื่องใด?	195	4.64	92.86	4.629	มากที่สุด
7	"Cloud Computing" หรือ ระบบคลาวด์ มีความหมายว่าอย่างไร ในเชิงเทคโนโลยี?	195	4.64	92.86	4.629	มากที่สุด
8	หากนักเรียนต้องการใช้ "ผู้ช่วยอัจฉริยะ (AI)" เพื่อช่วยสรุปเนื้อหาบทเรียนที่ยากให้เข้าใจง่ายขึ้น ควรใช้แอปพลิเคชันใด?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
9	การรักษา "ความปลอดภัยทาง ไซเบอร์" (CyberSecurity) มีความสำคัญอย่างไร?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
10	"Internet of Things (IoT)" หมายถึงข้อใด?	200	4.76	95.24	5.118	มากที่สุด
	รวม		4.72	94.38	2.604	มากที่สุด

จากตาราง 1.4 พบว่า ผลการวิจัยจากแบบสอบถามความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีผลดังนี้ ค่า $\bar{X}$ คือ 94.38 ค่า S.D คือ 2.604 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1.5 : ผลแบบสอบถาม ทักษะการใช้สื่อเพื่อการค้นหาข้อมูล

ข้อ ที่	รายละเอียดคำถาม	คำตอบที่ ถูกต้อง	ระดับ คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ผล ระดับ คะแนน
1	หากนักเรียนได้รับมอบหมายให้ทำโครงการ "ลดขยะในโรงเรียนอนุบาลระยอง" นวัตกรรมใดช่วยในการรวบรวมข้อมูลที่มากที่สุด?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
2	หากนักเรียนต้องการสร้าง "สมุดภาพนิทานดิจิทัล" ที่มีเสียงพากย์และภาพเคลื่อนไหว ควรเลือกใช้เครื่องมือใด?	205	4.88	97.14	4.629	มากที่สุด
3	หากต้องการอธิบาย "วงจรชีวิตของผีเสื้อ" ให้เห็นภาพเหมือนมีผีเสื้อบิน อยู่ในห้องเรียนควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใด?	203	4.83	96.67	4.830	มากที่สุด
4	เมื่อต้องทำงานกลุ่มเรื่อง "สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระยอง" นักเรียนประยุกต์ใช้ระบบคลาวด์เพื่อช่วยงานกลุ่มได้อย่างไร?	184	4.38	87.62	4.364	มาก
5	นักเรียนจะประยุกต์ใช้ "ปัญญาประดิษฐ์ (AI)" ในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
6	หากนักเรียนต้องการสรุป "ประวัติศาสตร์ จังหวัดระยอง" ให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจควรประยุกต์ใช้การนำเสนอรูปแบบใด?	184	4.38	87.62	4.364	มาก

ข้อ ที่	รายละเอียดคำถาม	คำตอบที่ ถูกต้อง	ระดับ คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ผล ระดับ คะแนน
7	แอปพลิเคชันใดที่นิยมใช้ "สแกน QR Code" เพื่อทำแบบทดสอบหรือเข้าสู่ลิงก์ความรู้เตรียมไว้ให้?	203	4.83	96.67	4.830	มากที่สุด
8	หากต้องการจัดนิทรรศการออนไลน์ เพื่อให้ผู้ปกครองชมผลงาน ของนักเรียน นักเรียนควรเลือกประยุกต์ใช้เครื่องมือใด?	184	4.38	87.62	4.364	มาก
9	นักเรียนจะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อ "การเรียนรู้ด้วยตนเอง" (Self-learning) ได้อย่างไร?	184	4.38	87.62	4.364	มาก
10	"การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ" ในการเรียนออนไลน์ หมายถึงข้อใด?	184	4.38	87.62	4.364	มาก
	รวม		4.39	92.86	3.128	มาก

จากตาราง 1.5 พบว่า ผลการวิจัย ทักษะการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีผลดังนี้ ค่า $\bar{X}$ คือ 92.86, ค่า S.D คือ 3.128 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.39 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1.6 : ผลแบบสอบถามการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ข้อ ที่	รายละเอียดคำถาม	คำตอบ ที่ ถูกต้อง	ระดับ คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คะแนน
1	หากนักเรียนต้องการออกแบบ "โปรแกรมโครงงานวิทยาศาสตร์" ให้สวยงามและมีแพลตฟอร์มให้เลือกมากมาย แอปพลิเคชันใดเหมาะสมที่สุด?	201	4.86	95.71	5.071	มากที่สุด
2	เมื่อครูสั่งให้ตัดต่อ "วิดีโอสั้น" เพื่อนำเสนอผลงานกลุ่ม นักเรียนนิยมใช้แอปพลิเคชันใดที่ใช้งานง่ายและมีลูกเล่นเยอะ?	184	4.38	87.62	4.364	มาก
3	แอปพลิเคชันใดที่ "ช่วยให้นักเรียนสามารถฝึกภาษาอังกฤษ" ผ่านการทำภารกิจและเล่นเกม เก็บคะแนนได้ทุกวัน?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
4	หากนักเรียนได้รับมอบหมายให้ทำบัญชี "รายรับ-รายจ่าย" เพื่อความแม่นยำในการคำนวณ สรุปผลได้ทันทีควรใช้เทคโนโลยีใด?	184	4.74	87.62	4.364	มากที่สุด
5	แอปพลิเคชันใดที่เป็นแหล่งรวม "วิดีโอสอนการเรียนรู้" (Tutorial) ที่นักเรียนสามารถค้นหาหรือการทำทดลองได้หลากหลายที่สุด?	189	4.50	90.00	0.000	มาก
6	หากนักเรียนต้องการสร้าง "เกมหรือโลกจำลอง" ของตัวเองเพื่อเรียนรู้ การเขียนโปรแกรมเบื้องต้น (Coding) นักเรียนจะเลือกใช้แอปพลิเคชันใด?	190	4.52	90.48	2.182	มากที่สุด
7	การทำงานร่วมกันผ่านออนไลน์ (Collaboration Tool) กลุ่ม 5 คน ช่วยกันเขียน "นิทานคุณธรรม" ควรเลือกใช้นวัตกรรมใดเพื่อให้ทุกคนพิมพ์เนื้อหาพร้อมกันได้ในเวลาเดียวกัน?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
8	หากนักเรียนได้รับมอบหมายให้ทำรายงานเรื่อง "สัตว์โลกน่ารัก" และต้องการให้เพื่อนๆ เห็นภาพสัตว์เคลื่อนไหวได้เหมือนจริง และหมุนดูได้รอบทิศทาง ควรเลือกใช้เครื่องมือใด?	193	4.59	91.90	4.024	มากที่สุด
9	แอปพลิเคชันใดที่นักเรียนใช้สำหรับ "จัดเก็บไฟล์งาน" เพื่อให้สามารถเปิดงานได้ทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
10	การใช้แอปพลิเคชันโซเชียลมีเดียอย่าง "ปลอดภัย" นักเรียนควรปฏิบัติอย่างไร?	210	5.00	100.00	0.000	มากที่สุด
	รวม		4.76	94.33	2.000	มากที่สุด

จากตาราง 1.6 พบว่า ผลการวิจัยจากแบบสอบถามการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีผลดังนี้ ค่า $\bar{X}$ คือ 94.33 , ค่า S.D คือ 2.000 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.76 อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัย สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยองผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยของแบบสอบถามทั่วไป และแอปพลิเคชัน ต่าง ๆ ที่นักเรียนสนใจและรู้จัก จากจำนวนนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีค่าร้อยละ และระดับคะแนนของนักเรียน ดังนี้ เป็นนักเรียนหญิงจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และนักเรียนชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และผลแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่นักเรียนสนใจและรู้จัก คือ 1) Microsoft word and Excel 2) Google Doc, Google Maps 3) YouTube / YouTube Kids, TikTok 4) Facebook, Twitter (X), Instagram 5) ChatGPT / Google Gemini 6) Shopee, Grab, Line Man 7) Zoom, Microsoft Team, Duolingo 8) We chat, Line, Whats App ผลที่ได้คือ นักเรียนสนใจ และรู้จักแอปพลิเคชันต่าง ๆ 100 เปอร์เซนต์ และผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ประเภท ผู้ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของ (ศรีธัญญา อินบัวทอง, 2566) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับชีวิตในเรื่องราวสำคัญของกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต และสอดคล้องกับความเห็นของ (Andriy Khomyn, 2023) กล่าวถึง แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษาบางแอปมีอัลกอริทึมแบบปรับได้ซึ่งจะกำหนดระดับความรู้และเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมโดยอัตโนมัติแอปเหล่านี้มักมีเนื้อหาแบบโต้ตอบมากมาย เช่น วิดีโอ เสียง ภาพเคลื่อนไหว ข้อความ และแบบทดสอบ ซึ่งทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นภาพและน่าสนใจยิ่งขึ้น การใช้เกมมาประยุกต์ใช้ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีแรงจูงใจและน่าดึงดูดมากขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะยาว นอกจากนี้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งของแอปเพื่อการศึกษาคือความสามารถในการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลลัพธ์

2. ผลการวิจัย ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีผลดังนี้ค่า $\bar{X}$ คือ 94.38 ค่า S.D คือ 2.604 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ (Drent and Meelisen, 2008) พบว่า พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามองเห็นข้อดีและข้อได้เปรียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังนำมาสู่ การเปลี่ยนแปลงเจตคติและการรับรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิริยะ อุดมฉันท, 2567) กล่าวว่า ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI หรือ GAI) ในปัจจุบันมีความสามารถโดดเด่นในการสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลภาษาโดยใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ จึงเป็นที่นิยมใช้งานอย่างแพร่หลายในแวดวงการศึกษ และการวิจัย

3. ผลการวิจัย ทักษะการใช้สื่อเพื่อการค้นหาแหล่งข้อมูล นวัตกรรมและเทคโนโลยี จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีผลดังนี้ ค่า $\bar{X}$ คือ 92.86, ค่า S.D คือ 3.128 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.39 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ (พัฒนภกษ ปาณมาลา, กิตติชัย รุจิมงคล และประสิทธิ์ ศรีเดช, 2567) กล่าวว่า การใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ทางด้านการพัฒนาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นและใช้การเรียนรู้ร่วมกัน ในห้องเรียนเป็นพื้นฐาน เช่น การเรียนการสอนผ่านเว็บ และเรียนด้วยตนเองผ่านสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับความเห็นของ (UNESCO's Information for All Programme, (IFAP), 2011) อธิบายว่า การประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัล มีความเกี่ยวข้องกับทักษะหลายประเภท ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT skills) ทักษะพลเมือง (Civic skills) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning to learn skills) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. ผลการวิจัย การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีผลดังนี้ $\bar{X}$ คือ 94.33, ค่า S.D คือ 2.000 และผลระดับคะแนนเฉลี่ย คือ 4.76 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับ การศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษา ผ่านระบบดิจิทัลนั้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ในยุคปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความเห็นของ (Bray & Aoki & Blue Gosh, 2008) กล่าวว่าเทคโนโลยีทางการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมีการกำหนดวิธีแสวงหาสืบค้นระดับการเข้าถึงสารสนเทศและการนำไปใช้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย คือ “Talent” อธิบายได้ ดังนี้



ภาพที่ 1: “Talent” ความสามารถที่เปี่ยมด้วยศักยภาพที่มา: พัฒนงกช ปาณมาลา

ในงานวิจัยนี้ Talent หมายถึง ความสามารถที่เปี่ยมด้วยศักยภาพ เก่ง มีโครงสร้างทางความคิดและพฤติกรรมที่ดี รวมถึงมี Skill: คือสิ่งที่ “เรียนรู้และฝึกฝน” ขึ้นมาภายหลังผ่านประสบการณ์และพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ โดยมีความหมายและรายละเอียด ดังนี้

T - Trust (ความเชื่อมั่น): คือ เชื่อในศักยภาพของตนเอง คือ รากฐาน สำคัญที่ช่วยให้เรากล้า เพื่อลงมือทำสิ่งใหม่ๆ เชื่อในศักยภาพของตนเอง และยังเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาทักษะเดิมให้แข็งแกร่งขึ้นจนกลายเป็นความเชี่ยวชาญระดับสากลได้ในที่สุด

A - Ability (ความสามารถ): คือ ทักษะและพรสวรรค์ โดยอาศัยการนำศักยภาพภายในออกมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับโอกาสใหม่ ๆ

L - Love (ความรัก): คือ ความหลงใหล (Passion) ในสิ่งที่ทำเพื่อให้เกิดความพยายามอย่างต่อเนื่อง ความรักและความหลงใหลคือ พลังงานขับเคลื่อน เป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนความพยายามทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุก ๆ วันอย่างเป็นธรรมชาติ

E - Experience (ประสบการณ์): คือ องค์ความรู้สะสมที่นำมาประยุกต์ใช้ได้ บทเรียนจากทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด ซึ่งการนำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้จริงจะช่วยลดระยะเวลาในการทำงานและเพิ่มมูลค่าให้กับผลงานได้อย่างมหาศาล

N - Never Give Up (ความไม่ย่อท้อ): คือ ความมุ่งมั่นและการเอาชนะอุปสรรค ซึ่งความมุ่งมั่นนี้จะเป็นตัวพิสูจน์ความแตกต่างระหว่างคนที่ล้มแพ้สรวรรคกับคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจริงอย่างยั่งยืน

T - Teamwork (การทำงานเป็นทีม): คือ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนไอเดียใหม่ๆ และช่วยปิดจุดอ่อนของกันและกันจนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบที่สุด

สรุป

สมรรถนะการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือความสามารถในการบูรณาการทักษะดิจิทัล การคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรม และการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่มีคุณธรรม องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ คือ การรู้ดิจิทัลและเทคโนโลยี (Digital & ICT Literacy): ความสามารถในการเข้าถึง จัดการ วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างข้อมูลผ่านเครื่องมือดิจิทัล อย่างปลอดภัย และมีจริยธรรม มีทักษะการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ (Problem Solving & Creativity) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะต้องอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกปฏิบัติจริงผ่านแอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหาร และครูผู้สอน รวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรดำเนินการ ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรมและในการเทคโนโลยี ในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีความชำนาญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด
2. ผู้ผู้บริหาร และครูผู้สอน รวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรนำสื่อและนวัตกรรมทางเทคโนโลยี และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง พัฒนาความรู้และทักษะ มีบทบาทและสร้างศักยภาพทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา จันทร์สุริยา (2555). นวัตกรรมการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS และ AMOS.พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : เอส อาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2557). สถิติธุรกิจ. อุบลราชธานี : พิมพ์ลักษณ์.
- พิริยะ อุตมฉันท. (2567). การใช้ Generative AI ในการทำวิจัย:แนวทางปฏิบัติและข้อควรระวัง.วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB)ปีที่ 10 ฉบับที่ 2-3 เดือน พฤษภาคม – ธันวาคม 2567.
- พัฒนพงษ์ ปาณมามา,กิตติชัย รุจิมงคล และประสิทธิ์ ศรีเดช. (2567) การศึกษาทักษะการเรียนรู้ชีวิตในยุคดิจิทัล ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี.วารสารพุทธจิตวิทยา.ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2567.
- ศรินญา อินบัวทอง. (2566). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้รูปแบบการสอนสืบเสาะหาความรู้ 5E ในการทำน้ำผลไม้เกล็ดน้ำแข็งรายวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2568 จาก. <https://storage.inkru.com>.
- Andriy Khomyn. (2023). The Complete Guide To Building Educational Apps In 2024: From ConceptToLaunch.RetrievedNovember25,2025. from. <https://soloway.tech/blog/the-complete-guide-to-building-educational-apps/>.
- Bray, Erick & Aoki, Kumiko & Blue Gosh, Larry. (2008). Predictors of Learning Satisfaction in Japanese Online Distance Learners. International Review of Research in Open and Distance Learning. 9(3).1-24.
- Drent and Meelisen. (2008). Which factors obstruct or stimulate teacher educatorsto use ICT innovatively?. Computer & Education, 51, 187-199.
- Hargreaves,A.,&Fink,D.(2006).Sustainableleadership.JosseyBass.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). “Determining sample sizes for research activities.” Educational and Psychological Measurement 30: 607-610
- UNESCO’s Information for All Programme (IFAP). (2011). Digital literacy in education. Retrieved, November 25, 2025. From. <https://unesdoc.unesco.org/ark /48223/pf0000214485?posInSet=1&queryId=242f2a3a-1edd-4395-91d0-83917729e705>.

*แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กิตติยา เอียดแก้ว^{1*} อนุ เจริญวงศ์ระยับ²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูจำนวน 89 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับนโยบายจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9302 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับนโยบาย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมากที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสำรวจและค้นหามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ในประเด็นที่ครูควรจัดหาแหล่งข้อมูล และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะมีแนวทางการพัฒนา 15 ประเด็น โดยใช้วิธีการพัฒนา 6 วิธี ได้แก่ การอบรมและสัมมนา การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุมชนออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแนวทางการส่งเสริมเชิงนโยบาย 5 ประเด็น และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; สมรรถนะครู; การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ

* Received: 2025-10-01, Revised: 2025-10-28, Accepted: 2025-11-13

Guidelines for Developing Teachers' Competency in Inquiry-Based Learning Management of Schools under the Surat Thani Provincial Administrative Organization

Kittiya Eiadkaew^{1*} Anu Jarernvongrayab²

Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

ABSTRACT

This research aims to 1) study the current and desired conditions of teacher competence in inquiry-based learning management and 2) create and evaluate guidelines for developing teacher competence in inquiry-based learning management of schools under the Surat Thani Provincial Administrative Organization. This research is a mixed-method study. The target group consists of 89 teachers, who were purposively selected. The research instruments include questionnaires, interview forms, and an assessment form for the appropriateness and feasibility of the teacher competence development approach in inquiry-based learning management. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and need index. This qualitative research was conducted by carrying out in-depth interviews with policy-level executives. Data were analyzed with content analysis.

The research findings show that 1) the current and desired conditions of teacher competence in managing inquiry-based learning were at the moderate and highest levels, respectively. When considering the order of needs in each aspect, it was found that the aspect of exploration and searching had the highest level of need related to the guidelines that teachers should provide a variety of appropriate information sources and learning resources to support students' learning. This was consistent with the teacher competence in integrating learning resources and local wisdom in teaching and learning. The next level was the aspect of explanation and conclusion in which teachers should encourage students to summarize the knowledge they obtained correctly, clearly, and logically, which was consistent with the teacher competence in using a variety of teaching techniques to develop learners' potential. 2) Concerning guidelines for developing teacher competence in managing learning, the inquiry-based learning model has 15 development guidelines with the use of 6 development methods: training and seminars, learning through real case studies, self-learning, online communities, learning through simulations, and creating networks for knowledge exchange, together with policy promotion guidelines. According to the results of the evaluation, the appropriateness and feasibility of the approach were found to be at the highest level both overall and in each aspect.

Keywords: Development guidelines; teacher competence; inquiry-based learning

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และประเทศชาติ ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ แนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาให้สูงขึ้นตามนโยบายที่เน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายที่ปรากฏใน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2561 – 2580) และแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่เน้นย้ำให้มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางการยกระดับคุณภาพของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างวิชาชีพครูภายในสถานศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับครูทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเสริมสร้างเครือข่ายครูที่มีความเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 22 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการจัดการศึกษา และควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามธรรมชาติที่ตนมี สำหรับมาตรา 24 ได้วางแนวทางในการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยพิจารณาความแตกต่างเฉพาะบุคคล 2) ส่งเสริมทักษะการคิด การบริหารจัดการ การเผชิญและรับมือกับสถานการณ์ รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความใฝ่รู้ต่อเนื่อง 4) บูรณาการองค์ความรู้จากหลายสาขาอย่างสมดุล พร้อมปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกวิชา 5) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เอื้อต่อการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันผ่านสื่อและแหล่งวิชาการต่าง ๆ 6) ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ พร้อมประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ การพัฒนาครูถือเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้ได้รับการยอมรับในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สมรรถนะครูในบริบทของการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่จำเป็นต้องครอบคลุมการพัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการสร้างฐานข้อมูลที่เน้นการวิเคราะห์บริบทและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ครูต้องสามารถเลือกใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงรุก และจัดกิจกรรมที่ไม่เพียงเน้นความรู้เชิงวิชาการ แต่ยังพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกัน พร้อมกันนี้ การใช้หลักจิตวิทยาเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข จะช่วยให้

ผู้เรียนมีแรงจูงใจและเปิดรับการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ในขณะที่การบูรณาการแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยให้เนื้อหาการเรียนรู้มีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน จะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า ครูจำนวนมากยังคงขาดทักษะด้านการออกแบบกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นความคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริงของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนท้องถิ่นที่ขาดการสนับสนุนและระบบพัฒนาอย่างเป็นระบบ (วิชา พรหมโชติ, 2564) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีข้อจำกัดในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการสืบเสาะ การตั้งคำถาม และการวิเคราะห์เชิงลึก (จริยทิพย์ ก้อนแพง, 2562) เช่นเดียวกับงานวิจัยซึ่งศึกษาสมรรถนะครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็ม พบว่า ครูขาดความมั่นใจในการเลือกใช้กระบวนการที่หลากหลาย และยังไม่มีแบบแผนในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนก่อนการจัดการเรียนรู้ (จุฑารัตน์ บุตรดี, 2563) ในขณะเดียวกันงานวิจัยได้เสนอว่า การพัฒนาครูในพื้นที่ห่างไกลยังคงอยู่ในลักษณะการอบรมที่เป็นทางเดียว ไม่มีระบบโค้ชชิ่งหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ส่งผลให้ครูขาดเวทีแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลการออกแบบแผนการเรียนรู้ในชีวิตจริง (ณัฐธยาน์ แดงสวัสดิ์, 2561)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ได้รับความสนับสนุนอย่างกว้างขวางในนโยบายการศึกษาของไทย เนื่องจากสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนา ครูมืออาชีพยุคใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินวิทยฐานะ และการเติบโตในสายวิชาชีพของครูได้โดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะกระบวนการ และจิตพิสัยได้อย่างสมดุล ซึ่งแต่ละขั้นมีลักษณะกิจกรรมและวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการการออกแบบอย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน (สุกัญญา, 2562) ดังนั้น ครูที่มีสมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมตามแนวทาง 5E ได้อย่างมีคุณภาพ จะสามารถนำผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ พัฒนาทักษะการตั้งคำถาม การค้นคว้า และการสรุปองค์ความรู้จากประสบการณ์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งงานวิจัยของ จุฑารัตน์ บุตรดี (2563) และ ณัฐธยาน์ แดงสวัสดิ์ (2561) ต่างให้ข้อเสนอแนะตรงกันว่า การพัฒนาครูควรมุ่งเน้นทักษะด้านการออกแบบกิจกรรมเป็นลำดับแรก และควรมีเวที PLC เพื่อแลกเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับกรอบ 5E อย่างเป็นระบบ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ว่า วิทยาลัยฯ เมืองแห่งวัฒนธรรม เลิศล้ำการศึกษา และกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ อย่างไรก็ตาม รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาหลายแห่งในสังกัด ยังสะท้อนถึง ข้อจำกัดด้านสมรรถนะครูในการออกแบบกิจกรรม โดยพบว่าการจัดการเรียนรู้อย่างเน้นการสอนแบบบรรยาย การใช้ใบงานสำเร็จรูป และการประเมินผลเพียงจากผลลัพธ์ทางวิชาการ มากกว่าการส่งเสริมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหรือการประเมินตามกระบวนการ (รายงานการสังเคราะห์การประเมินตนเองของโรงเรียนนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2566)

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ โดยเฉพาะด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของกระบวนการ 5E เป็นภารกิจสำคัญที่ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู และสร้างแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับ นโยบายการศึกษาทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยใช้ กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563 : 84 - 87) เพื่อให้เกิด

ประโยชน์ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบสืบเสาะได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าประสงค์ทางการศึกษาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1 การดำเนินการวิจัย

1.1.1 จัดทำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.2 สังเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ครู จำนวน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 3. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 4. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 89 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

1.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็น 2 ประเด็น คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ

1.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5.3 แปลความหมาย วิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI)

2. สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ยกร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1.1 การดำเนินการวิจัย

ดำเนินการโดยนำผลการศึกษาจากข้อที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลในการยกร่างแนว ตลอดจนสังเคราะห์ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทาง

2.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารเชิงนโยบาย ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาและ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ประเด็นคำตอบที่ได้ เพื่อนำมาเป็นแนวทาง

2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2.1 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำแนวทางและคู่มือดำเนินการตามแนวทางที่ได้จากขั้นที่ 1 มาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง นำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแนวทาง จำนวน 5 คน

2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.4.1 ผู้วิจัยเสนอคู่มือการดำเนินการตามแนวทาง ให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแนวทาง ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และทำการปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแนวทาง

2.2.4.2 ส่งคู่มือการดำเนินการตามแนวทาง พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแนวทาง ช่วยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมิน รองลงมา คือ การสร้างความสนใจ การขยายความรู้ การอธิบายและลงข้อสรุป และการสำรวจและค้นหา ตามลำดับ

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมิน รองลงมา คือ การสำรวจและค้นหา การขยายความรู้ การสร้างความสนใจ และการอธิบายและลงข้อสรุป ตามลำดับ

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสำรวจและค้นหา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การอธิบายและลงข้อสรุป การขยายความรู้ การสร้างความสนใจ และการประเมิน ตามลำดับ ดังตาราง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
			S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล		
1	การสร้างความสนใจ	3.37	0.48	ปานกลาง	4.55	0.49	มากที่สุด	0.349	4
2	การสำรวจและค้นหา	3.04	0.49	ปานกลาง	4.56	0.49	มากที่สุด	0.499	1
3	การอธิบายและลงข้อสรุป	3.12	0.50	ปานกลาง	4.43	0.49	มาก	0.422	2
4	การขยายความรู้	3.36	0.41	ปานกลาง	4.56	0.42	มากที่สุด	0.359	3
5	การประเมิน	3.50	0.48	ปานกลาง	4.63	0.46	มากที่สุด	0.325	5
เฉลี่ยรวม		3.28	0.47	ปานกลาง	4.55	0.47	มากที่สุด	0.388	

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ผลการศึกษาการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ขั้นที่ 1 การสร้างความสนใจ คือ 1) พัฒนาครูให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยกระตุ้นความสนใจและสนใจของผู้เรียน และการฝึกออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่นโดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ อบรมและสัมมนา 2) ส่งเสริมให้ครูฝึกตั้งคำถามปลายเปิดและวางแผนกิจกรรม นำเข้าสู่บทเรียนได้เหมาะสมกับระดับศักยภาพของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ อบรมและสัมมนา 3) ส่งเสริมการใช้ข่าว เหตุการณ์ท้องถิ่น และกรณีศึกษาเป็นเครื่องมือกระตุ้นการตั้งคำถาม โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง

2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ขั้นที่ 2 การสำรวจและค้นหา คือ 1) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะและการใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อให้ครูสามารถออกแบบสถานการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทายและนำนักเรียนเข้าสู่กระบวนการสำรวจ โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ อบรมและสัมมนา 2) สนับสนุนให้ครูจัดทำแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหรือชุมชน พร้อมเสริมด้วยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตัวเองและชุมชนออนไลน์ 3) ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกลุ่ม เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ จัดกิจกรรมให้ครูมีเวทีแลกเปลี่ยนวิธีการฝึกตั้งสมมติฐาน และการสรุปผลการสำรวจของผู้เรียน โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ขั้นที่ 3 การอธิบายและลงข้อสรุป คือ 1) ส่งเสริมครูให้ใช้เทคนิคจากการเรียนรู้แบบสืบเสาะและการคิดร่วมกัน เพื่อกระตุ้นการวิเคราะห์และการสรุปข้อมูลของผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้สื่อที่หลากหลาย 3) พัฒนาครูให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ค้นพบกับแนวคิดหรือทฤษฎีในสาระวิชาได้อย่างมีเหตุผล โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ อบรมและสัมมนา

2.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ขั้นที่ 4 การขยายความรู้ คือ 1) พัฒนาครูให้สามารถออกแบบ โครงการงานบูรณาการ ที่มีความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน หรือปัญหาท้องถิ่น โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ อบรมและสัมมนา 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง และสถานการณ์สมมติเพื่อให้ผู้เรียนทดลองและนำความรู้ไปใช้ในบริบทใหม่ โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง 3. ส่งเสริมเวทีการนำเสนอผลงานนวัตกรรมของผู้เรียน ควบคู่กับกิจกรรมสะท้อนผลหลังการนำความรู้ไปใช้จริง โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ขั้นที่ 5 การประเมินผล คือ 1) พัฒนาครูให้สามารถใช้การประเมินผลตามสภาพจริง โดยเน้น การใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และแบบประเมินกระบวนการคิด 2) พัฒนาครูให้สามารถออกแบบเครื่องมือประเมินตามลักษณะกิจกรรม และการสะท้อนผลการเรียนรู้รายบุคคล โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ อบรมและสัมมนา 3) ส่งเสริมให้ครูสร้างเวทีแลกเปลี่ยนการสะท้อนคิด ทั้งในระดับนักเรียน ครู และโรงเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.6 แนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ คือ 1) การกำหนดนโยบายหลักที่ชัดเจน โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) การจัดระบบการพัฒนาครูแบบมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 4) การสนับสนุนเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อกระบวนการสืบเสาะ 5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง

3. ผลประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแนวทาง พบว่า

3.1 ผลประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน การประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมเชิงนโยบาย

3.2 ผลประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมเชิงนโยบาย รองลงมาคือ ด้านการสำรวจและค้นหา และการประเมินผล

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมิน รองลงมา คือ การสร้างความสนใจ การขยายความรู้ การอธิบายและลงข้อสรุป และการสำรวจและค้นหา ตามลำดับ ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมิน รองลงมา คือ การสำรวจและค้นหา การขยายความรู้ การสร้างความสนใจ และการอธิบายและลงข้อสรุป ตามลำดับ

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสำรวจและค้นหา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การอธิบายและลงข้อสรุป การขยายความรู้ การสร้างความสนใจ และการประเมิน ตามลำดับ

1.1 ด้านการสร้างความสนใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนี PNI modified สูงสุด คือ ครูจูงใจผู้เรียนโดยเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านการสร้างฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นวิธีการที่ครูใช้เพื่อ ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน โดยอาศัย ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียน ซึ่งครูจะทราบได้ก็ต่อเมื่อมีการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านการใช้เทคนิคการสอนหลากหลายร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เนื่องจากครูต้องใช้วิธีการสอนที่สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการตั้งคำถามและ

สำรวจความรู้เดิมก่อนเข้าสู่ความรู้ใหม่ การออกแบบกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ความรู้ เพื่อสะท้อนความรู้เดิมและเชื่อมต่อกับความรู้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจริณีทิพย์ ก้อนแพง (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่าครูที่ใช้กระบวนการสืบเสาะสามารถช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมกับเนื้อหาใหม่ได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้มีทักษะในการตั้งคำถาม วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านการใช้หลักจิตวิทยาเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีความสุข เนื่องจากเป็นการใช้เทคนิคจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งผลต่อความมั่นใจและความสุขในการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ที่กล่าวว่าครูต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียนกับเนื้อหาใหม่อย่างเหมาะสม และเลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจของผู้เรียน

1.2 ด้านการสำรวจและค้นหา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนี PNI modified สูงสุด คือ ครูจัดหาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายรวมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เนื่องจากการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย คือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านหลายรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ที่สะท้อนว่าครูจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงสืบเสาะอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลจริง และได้ค้นคว้าด้วยตนเอง ช่วยพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และสมรรถนะครูด้านการบูรณาการแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ บุตรดี (2563) แสดงให้เห็นว่าการเลือกแหล่งเรียนรู้และวิธีการที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะและการบูรณาการแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มคุณค่าของการเรียนรู้

1.3 ด้านการอธิบายและลงข้อสรุป เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนี PNI modified สูงสุด คือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสรุปองค์ความรู้ที่ได้ถูกต้อง ชัดเจน สมเหตุสมผล ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายรวมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และด้านใช้หลักจิตวิทยาเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ เพื่อกระตุ้นการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายซักถาม โดยใช้กระบวนการอธิบาย สรุป วิเคราะห์ในลักษณะที่เป็นระบบ และปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรุปผลการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจริณีทิพย์ ก้อนแพง (2562) ที่พบว่าการใช้เทคนิคการอธิบายและการลงข้อสรุปในกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ช่วยพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลของผู้เรียน

1.4 ด้านการขยายความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนี PNI modified สูงสุด คือ ครูสนับสนุนให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่ได้ ไปต่อยอดในการแก้ปัญหาหรือสร้างนวัตกรรมในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายรวมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และสมรรถนะครูด้านการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนต่อยอดความรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ย่อมสัมพันธ์กับบริบทของ ชุมชน และ สังคมรอบตัวผู้เรียน ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในลักษณะของ การบูรณาการการเรียนรู้กับชีวิตจริงซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของการเรียนรู้จากห้องเรียนสู่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชา พรหม

โชติ (2564) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้จริง หรือแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะครูที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยานันต์ แดงสวัสดิ์ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในครอบครัวหรือชุมชนจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือภาคีท้องถิ่น

1.5 ด้านการประเมิน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนี PNI modified สูงสุด คือ ครูส่งเสริมให้นักเรียนวิเคราะห์สิ่งที่ควรปรับปรุง แก้ไขในการสำรวจตรวจสอบทั้งกระบวนการและองค์ความรู้ที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านใช้เทคนิคการสอนหลากหลายร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และสมรรถนะครูด้านการใช้หลักจิตวิทยาเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีความสุข เนื่องจาก เป็นการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของตนเองช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ สะท้อนผล ทั้งยังช่วยเสริมแรงจูงใจภายใน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของณัฐยานันต์ แดงสวัสดิ์ (2561) ที่เน้นการประเมินที่ผู้เรียนมีบทบาทในการวิเคราะห์และสะท้อนตนเอง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุข ความมั่นใจ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

2.1 ขั้นที่ 1 การสร้างความสนใจ แนวทางที่ได้เน้นการพัฒนาครูให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยกระตุ้นความสนใจและจูงใจของผู้เรียน และการฝึกออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น ทั้งนี้มีการแนะนำให้ใช้กิจกรรม ข่าวท้องถิ่น และกรณีศึกษา ซึ่งสะท้อนถึง ความพยายามในการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ของผู้เรียนอย่างมีจุดมุ่งหมาย แนวทางนี้สอดคล้องกับงานของ เพ็ญศิริ นิลสุข (2565) ที่เสนอว่าการออกแบบกิจกรรมแบบ Inquiry ในบริบทของโรงเรียนท้องถิ่น ต้องอาศัยการฝึกฝน และควรมีการจัด PLC เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนวิธีการสร้างแรงจูงใจร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ขั้นที่ 2 การสำรวจและค้นหา จากผลการศึกษา พบว่าแนวทางที่เสนอในขั้นนี้คือการออกแบบครูเรื่องการออกแบบกิจกรรม การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะและการใช้ปัญหาเป็นฐาน ควบคู่กับการส่งเสริมให้สร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหรือชุมชน พร้อมใช้การเรียนรู้ด้วยตัวเอง และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ จรินทร์พิทย์ ก้อนแพง (2562) ซึ่งพบว่าการฝึกอบรมควบคู่กับการ Coaching และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะ Peer Team ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการออกแบบกิจกรรมแบบสืบเสาะได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการตั้งสมมติฐาน และออกแบบกิจกรรมสำรวจที่มีจุดประสงค์ชัดเจน

2.3 ขั้นที่ 3 การอธิบายและลงข้อสรุป ผู้วิจัยเสนอแนวทางที่ส่งเสริมให้ครูใช้กลยุทธ์ เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่ม เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผังความคิด และเทคโนโลยีสนับสนุนการอธิบาย เช่น Infographic และ AI ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสรุปความรู้จากกิจกรรมได้อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ แนวทางนี้สะท้อนแนวคิดของสภาพร ปิ่นทอง (2565) ที่เสนอให้มีการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ที่เน้นการอธิบายแบบมีโครงสร้าง โดยเฉพาะในสาระวิชาวิทยาศาสตร์ซึ่งต้องการการวิเคราะห์เชิงหลักฐาน และการใช้สื่อประกอบเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ขั้นที่ 4 การขยายความรู้ แนวทางพัฒนาครูในขั้นนี้เน้นการใช้โครงงานบูรณาการ การจำลองสถานการณ์ และเวทีสะท้อนผลเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงหรือปัญหาท้องถิ่น ซึ่งงานวิจัยของ วิชา พรหมโชติ (2564) ชี้ว่าการนิเทศร่วมกับการ

ออกแบบโครงการในบริบทจริงช่วยให้ครูเข้าใจการใช้กระบวนการสืบเสาะ ได้ลึกซึ้งขึ้น อีกทั้งยังพบว่า เวทีสะท้อนผลและการนำเสนอผลงาน ช่วยให้ครูพัฒนาแนวคิดเชิงบูรณาการมากขึ้น

2.5 ขั้นที่ 5: การประเมินผล แนวทางที่ได้นำเสนอให้พัฒนาครูให้สามารถใช้เครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสร้างเวทีสะท้อนคิดร่วมกับผู้เรียน แนวทางนี้มีความสอดคล้องกับงานของวัชรพงศ์ โนทะนะ (2565) ที่เสนอการประเมินผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะควรงอิงหลักฐานที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้จริง และต้องมีการประเมินตลอดกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของผู้วิจัยที่ให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับนักเรียน ครู และโรงเรียน

2.6 แนวทางเชิงนโยบาย ในระดับเชิงนโยบาย พบว่าแนวทางที่เสนอ ได้แก่ การกำหนดนโยบายหลักที่ชัดเจน การจัดระบบพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้แบบ Inquiry สะท้อนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืนแนวทางนี้สอดคล้องกับงานของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, : 84 - 87) ที่เสนอว่า การพัฒนาครูที่ยั่งยืนต้องมีโครงสร้างนโยบายรองรับ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการออกแบบระบบการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อบริบทของครูในพื้นที่อย่างแท้จริง

สำหรับข้อจำกัดของงานวิจัย มีข้อจำกัดด้านระเบียบวิธีวิจัย ด้านกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ (ผู้ให้ข้อมูล) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงนโยบาย และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ซึ่งความคิดเห็นที่ได้จึงสะท้อนเฉพาะมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มนี้เท่านั้น และอาจมีมุมมองอื่น ๆ ที่ไม่ได้ถูกนำเสนอ และข้อจำกัดด้านผลลัพธ์ คือแนวทางยังไม่ได้ถูกทดลองใช้จริง แนวทางการพัฒนาที่ได้เป็นผลมาจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (PNI) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์) รวมถึงการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เท่านั้น แต่ยังไม่ได้นำไปสู่การทดลองใช้หรือวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จึงเป็นเพียงแนวทางที่ผ่านการรับรองทางแนวคิดทฤษฎี แต่ยังไม่สามารถยืนยันประสิทธิผล (Effectiveness) หรือ ผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนได้ในขณะนี้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรบรรจุแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะไว้ใน แผนพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด อย่างชัดเจน พร้อมกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมอบรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และจัดหาเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการเรียนรู้แบบสืบเสาะ อย่างเพียงพอ

2. โรงเรียนในสังกัดควรนำแนวทางไปปรับใช้โดยจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 5 ขั้นของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ พร้อมกับการใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระบบโค้ชเพื่อสะท้อนผลการสอน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูอย่างต่อเนื่อง

3. ควรนำแนวทางที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการตั้งคำถามเชิงสืบเสาะ การประเมินตามสภาพจริง และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียนและบริบทท้องถิ่นอย่างแท้จริง

4. ควรออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาครูตามแนวทางที่วิจัยเสนอไว้ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง และระบบการติดตามผลระยะยาว เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูที่บูรณาการระหว่างงานนิเทศ การอบรม และการปฏิบัติจริงในห้องเรียน
2. ควรออกแบบงานวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงจูงใจครู
4. ควรศึกษากลไกทางนโยบายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาครู

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะ กรอบพัฒนาสมรรถนะเชิงระบบที่เชื่อมโยงทั้งระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย โดยในระดับปฏิบัติการ ครูควรได้รับการพัฒนาตามขั้นตอนของการเรียนรู้แบบสืบเสาะทั้ง 5 ขั้น ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจจนถึงการประเมินผล ผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การสร้างเครือข่าย และการใช้แหล่งเรียนรู้จริง ขณะที่ในระดับนโยบาย ต้องมีการกำหนดแผนที่ชัดเจน จัดระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อเนื่อง องค์ความรู้นี้สะท้อนว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในกระบวนการสืบเสาะจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดก็ต่อเมื่อบูรณาการการพัฒนารายบุคคลเข้ากับการสนับสนุนเชิงนโยบายและเครือข่ายการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จรินทร์พีย์ ก้อนแพง. (2562). การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้โรงเรียนบ้านกุดแซ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ ฉิมเรศ. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. 20 เมษายน 2568.
- จุฑารัตน์ บุตรดี. (2563). การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา: การพัฒนาครูในพื้นที่ห่างไกล. วารสารวิจัยและพัฒนา, 12(3), 56-65.
- ณัฐญาดา อนุพงศ์. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. 20 เมษายน 2568.
- ณัฐยานันต์ แดงสวัสดิ์. (2561). การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะของครูประถมศึกษา. วารสารวิชาการครูศาสตร์, 14(2), 45-52.
- ประยูรศักดิ์ รัตนะ (2568). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. 20 เมษายน 2568.
- เพ็ญศิริ นิลสุข. (2565). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ โดยมุ่งเน้นบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในต่างจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วัชรพงศ์ โนนะ. (2565). การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชา พรหมโชติ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. วารสารรัชต์ภาคย์, 41(1), 326-341.
- สถาพร ปิ่นทอง. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). แผนนโยบายการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- สุกัญญา ชูเผือก. (2562). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบ 5E ในระดับประถมศึกษา. วารสารวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 10(1), 18-27.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2566). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2565. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ศิวนนท์ รักทุ่ง^{1*} มัลลย์ วงศ์ฤทัยวัฒนา² ทิปปพัฒน์ สันตะวัน³

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

*Corresponding author e-mail:siwanon.0002@gmail.com Tel. 095-635-9157

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 297 คน จากการเปิดตาราง เครจชีและมอร์แกน โดยการเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 144 ข้อ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าพบว่า 1) ระดับทักษะระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการสื่อสารดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล; การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา; ความสัมพันธ์

* Received: 2025-10-08, Revised: 2025-11-14, Accepted: 2025-11-27

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE AND THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Siwanon Raktung^{1*} Malai Wongruethaiwattana² Teeppipat Suntawan³

¹Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author e-mail:siwanon.0002@gmail.com Tel. 095-635-9157

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the skills of school administrators in the digital era, 2) study the performance level of teachers in educational institutions, and 3) examine the relationship between the skills of school administrators in the digital era and the performance level of teachers in schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1, based on the opinions of school administrators and teachers. The sample group consisted of 297 participants, including school administrators and teachers, determined by using Krejcie and Morgan's sampling table through proportional comparison and simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire consisting of 144 items. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results of the study revealed that: the overall level of digital-era skills of school administrators was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the digital communication skill had the highest mean score, while the technology and digital usage skill had the lowest. The overall level of teacher performance in educational institutions was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest mean score was learning management, while the aspect with the lowest mean score was the relationship with parents and the community. The correlation between the skills of school administrators in the digital era and the performance of teachers in educational institutions was found to be highly and positively correlated, consistent with the hypothesis, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Digital-era skills of school administrators; Teacher performance in educational institutions; Relationship

บทนำ

ในยุคที่โลกต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางด้าน AI เป็นอย่างสูงเทคโนโลยีถูกนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างแพร่หลาย การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรง และคาดไม่ถึงต่อการดำรงชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวข้ามที่ช้าจะทำให้เราเสีย โอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขใน กระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการ สร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและ สังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ(จันทิมา อามโกช, 2565)

จากสิ่งที่กล่าวมาการจัดการศึกษาผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมากในฐานะผู้บริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนผลักดันในการพัฒนาการศึกษาและเป็นผู้นำบุคลากรทางการศึกษา โดยทั่วไป ผู้บริหารที่ดี จะบริหารจัดการทางด้านความรู้ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมแก่การเป็นผู้นำ รู้จักวางแผนปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างฉะฉานฉลาดมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้าใจสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น มีวิจรณ์ญาณในการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและ ความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้อง มีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา (ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น, 2560)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้สถานศึกษา มีความก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้นำที่มีความสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยอาศัยการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ทันยุคทันสมัยที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อคุณภาพของการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การปรับตัวของครูให้ครูเท่าทันยุคทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของโลก การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาการมีคุณสมบัติของครูเพื่อสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร จัดการศึกษาโรงเรียนทั้งหมด 156 โรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครสวรรค์ อำเภอเก้าเลี้ยว อำเภอโกรกพระ อำเภอชุมแสง และอำเภอพยุหะคีรี โดยจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ การวางแผน กลยุทธ์การเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงถือเป็นส่วนสำคัญของผู้บริหารที่ควรมี ซึ่งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จะมีส่วน

สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑, 2568)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูมีความเกี่ยวโยงกันผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

สมมติฐานในการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ที่มีระดับนัยสำคัญ .01

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 106 คน และครูจำนวน 1,153 คน รวมทั้งสิ้น 1,259 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 150 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต 1: 2568: 35 - 38)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูของสถานศึกษา จำนวน 273 คน รวม 297 คน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คนจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 199) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น หลังจากนั้นใช้วิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายให้ ครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 54 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 90 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 144 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ให้มีความถูกต้อง และชัดเจน โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 (สายทิตย ะฟู, 2560: 128-129) รวมทั้งหมด 144 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และนำข้อคำถาม ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนพหุศึกษาศรีที่แม่ไม่ใช่มูลนิธิตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความเที่ยง โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาคซึ่งค่าความเที่ยงของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเท่ากับ 0.99 และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เท่ากับ 0.99

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ได้ดำเนินการรับคืนแบบสอบถามได้จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่างๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่างๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท

4.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (Index of Item - Objective Congruence: IOC) หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy})

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 297 คน พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.20 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.60 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.80 อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.60 อายุ สูงกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.60 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.50 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.60 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.7 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.40 และครู คิดเป็นร้อยละ 90.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	154	51.20
หญิง	143	47.50
รวม	297	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	53	17.60
อายุ 31 - 40 ปี	153	50.80
อายุ 41 - 50 ปี	59	19.60
อายุ สูงกว่า 50 ปี	32	10.60
รวม	297	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	191	63.50
ปริญญาโท	98	32.60
ปริญญาเอก	8	2.7
รวม	297	100.00
4. ตำแหน่ง		
ครู	269	90.60
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	28	9.40
รวม	297	100.00

ตารางที่ 1 แสดงระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล			
		x	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.46	0.55	มาก	8
2	ทักษะด้านการสอนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี	4.53	0.57	มากที่สุด	2
3	ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.46	0.56	มาก	9
4	ทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล	4.51	0.54	มากที่สุด	6
5	ทักษะการสื่อสารดิจิทัล	4.54	0.55	มากที่สุด	1
6	ทักษะการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล	4.51	0.53	มากที่สุด	5
7	ทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	4.53	0.59	มากที่สุด	3
8	ทักษะการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.51	0.48	มากที่สุด	4
9	ทักษะความเข้าใจในความรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลของคนในองค์กร	4.49	0.61	มาก	7
รวมค่าเฉลี่ย		4.51	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.51$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.54$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสอนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.53$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($x = 4.46$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา			
		x	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.49	0.55	มาก	2
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.50	0.56	มาก	1
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.46	0.54	มาก	3
รวมค่าเฉลี่ย		4.48	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.48$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($x = 4.50$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อยู่ในระดับมาก ($x = 4.49$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ($x = 4.46$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา			รวม (Y_{Total})
	Y_1	Y_2	Y_3	
X_1	.77**	.77**	.73**	.77**
X_2	.86**	.84**	.84**	.85**
X_3	.83**	.80**	.83**	.82**
X_4	.81**	.78**	.83**	.81**
X_5	.85**	.84**	.86**	.86**
X_6	.76**	.78**	.79**	.78**
X_7	.80**	.85**	.80**	.82**
X_8	.76**	.79**	.77**	.78**
X_9	.83**	.84**	.82**	.84**
รวม (X_{Total})	.88**	.88**	.87**	.88**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัล ($r_{xy} = 0.86$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสอนและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ($r_{xy} = 0.85$) ทักษะความเข้าใจในความรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลของคนในองค์กร ($r_{xy} = 0.84$) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($r_{xy} = 0.82$) ทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($r_{xy} = 0.82$) ทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล ($r_{xy} = 0.81$) ทักษะการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ($r_{xy} = 0.78$) ทักษะการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($r_{xy} = 0.78$) และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสามารถในการปรับตัวและใช้ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวโน้มของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร การสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินที่อยู่ในระดับมากยังสะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินนโยบายด้านการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล โดยในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ได้มีการปรับปรุงแนวทางและนโยบายให้สอดคล้องกับ นโยบายดิจิทัลเพื่อการศึกษา (Digital Education Policy) ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การกำหนดให้มีการใช้ระบบ e-Office ในการ

บริหารงานเอกสาร การประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Video Conference การนำระบบฐานข้อมูลดิจิทัลด้านสารสนเทศผู้เรียนและครูมาใช้ รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารและครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนโดยตรงในการยกระดับความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทิมา อำนวย (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ทักษะการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการสื่อสารดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน สุภาพ และเข้าใจง่าย อีกทั้งยังสามารถประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกผ่านสื่อโซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ผู้บริหารมีทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัลสูง มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เนื่องจากการสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว และเข้าถึงได้ ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งยังลดปัญหาความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการทำงานร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานในเชิงระบบ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ พส สมบูรณ์ (2566) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการสื่อสารดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพึงพอใจ ทั้งนี้ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่นอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น ความไม่ทั่วถึงในการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย ความแตกต่างด้านความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารแต่ละโรงเรียน หรือข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในบางพื้นที่ ส่งผลให้การใช้ดิจิทัลเพื่อบริหารงานยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พส สมบูรณ์ (2566) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานด้านเอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำแนวทางจากผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่สามารถกำหนด ทิศทางการทำงาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และจัดการบริหารทรัพยากรเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนิดา เสาวมาลย์ (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าครูสามารถดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายทางการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชน รวมถึงการจัดทำสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อศักยภาพของผู้เรียนทั้งในรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ครูยังสามารถบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบแผนการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้ผู้เรียนเกิดความเพลิดเพลินและความสุขในการเรียนรู้ ขณะเดียวกันครูยังให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา อามโกษ (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สามารถสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานดังกล่าวช่วยให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนทำให้ครูเข้าใจสภาพแวดล้อมและบริบทที่แท้จริงของผู้เรียน ตลอดจนสามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้นครูยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับความสามารถของชุมชน และทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ สิ่งนี้ไม่เพียงช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของสังคม แต่ยังสร้างการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ ครูยังให้ความสำคัญกับการศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของชุมชนอย่างลึกซึ้ง ตระหนักถึงความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ ศุภนิดา เสาวมาลย์ (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 เมื่อวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมในระดับสูง สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านดิจิทัลมาก จะสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในทุกมิติ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าทักษะการสื่อสารดิจิทัล และทักษะ

ด้านการสอนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และมีความชำนาญในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล สามารถช่วยให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเอื้อต่อการสร้างระบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนผู้เรียนอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล รวมทั้งทักษะความเข้าใจและพัฒนาทักษะดิจิทัลของคนในองค์กร ก็มีความสัมพันธ์สูงกับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีทักษะเหล่านี้สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาสื่อและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่ตอบสนองผู้เรียน และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และทักษะการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากร การมองการณ์ไกล การปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองดิจิทัล ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการและการบริหารจัดการ รวมถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะของครูให้พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภนิดา เสาวมาลย์ (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ การปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรพัฒนาและส่งเสริม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

1.2 ควรพัฒนาและส่งเสริม ทักษะการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล กับ ด้านการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เนื่องจากมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา ทักษะด้านสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยกระดับการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านการสอนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และทักษะความเข้าใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร งานวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะดิจิทัลรอบด้านสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญ.

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา อามโกษ. (2565). *ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21* กับการปฏิบัติตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู* โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พส สมบูรณ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภนิดา เสาวมาลย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21* กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑. (2568). ข้อมูลกลุ่มนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑. <https://www.nsw1.go.th>.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

วรพจน์ พักเงิน^{1*} นิรดา เวชญาติลักษณ์²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Corresponding author e-mail: Worapote.f2807@gmail.com Tel. 0815315233

²Corresponding author e-mail: nirada.w@psru.ac.th Tel. 0812892091

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา โรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 12 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป และครูผู้รับผิดชอบงานโรงเรียนคุณภาพ รวมจำนวนทั้งสิ้น 72 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ในรูปแบบตอบสนองคู่ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรในภาพรวม มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .104 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารโรงเรียนคุณภาพ; เกณฑ์การประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพ

* Received: 2025-10-17, Revised: 2025-11-13, Accepted: 2025-11-27

Needs Assessment for the Management of Quality Schools According to the Readiness Assessment Criteria under the Phichit Secondary Educational Service Area Office

Worapote Fakngoen^{1*} Nirada Vejyalak²

Master of Education Program in Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Worapote.f2807@gmail.com Tel. 0815315233

Lecturer of Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

e-mail: nirada.w@psru.ac.th Tel. 0812892091

ABSTRACT

The objective of this research is the essential needs for Management of Quality Schools According to the Readiness Assessment Criteria under the Phichit Secondary Educational Service Area Office. The population and sample of this study consisted of 12 schools in the Quality Schools According to the Readiness Assessment Criteria under the Phichit Secondary Educational Service Area Office. The key informants included school director, heads of academic management departments, heads of budget management departments, heads of human management departments, heads of general management departments, and school quality management Officer, totaling 72 participants. A purposive sampling method was employed. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire, dual-response format type. The content validity (IOC) of the questionnaire ranged between 0.80 -1.00, and the overall reliability was 0.99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and a modified priority needs index (PNImodified). The results revealed that the priority needs index for needs for Management of Quality Schools According to the Readiness Assessment Criteria under the Phichit Secondary Educational Service Area Office was overall at .104. When analyzed by specific aspects, "Infrastructure and Student Support Systems" was identified as the highest priority, followed by " Educational Management, Teachers, and Educational Staff " The aspect with the lowest average score was " Students."

Keywords: Needs; Management of Quality Schools; Readiness Assessment Criteria of Quality Schools

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเน้นการพัฒนาความเท่าเทียมในทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ และทุกพื้นที่ เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านการศึกษาอันสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในหลากหลายสาขา กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กำหนดกรอบและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติในแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยส่งเสริมให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และไม่มีค่าใช้จ่ายตามมาตรฐานสากล พร้อมพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศและสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว (กานพพงศ์พนมวัน, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการมีความมุ่งหวังในการสร้างความเท่าเทียมด้านคุณภาพการศึกษาในทุกพื้นที่ โดยการดำเนินนโยบาย "1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ" ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง ผ่านการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพต้นแบบอย่างน้อยหนึ่งแห่งในแต่ละอำเภอนโยบายนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเท่าเทียม โดยยึดเกณฑ์การประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิดวิเคราะห์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน โดยพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและศักยภาพสูง พร้อมสร้างโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งเอกชน บ้าน วัด ศาสนาสถานอื่น ๆ และรัฐ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และพร้อมสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงมีนโยบาย "1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ" โดยเน้นการบริหารสถานศึกษาที่มีระบบและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทย โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และภาวะสุขภาพที่เหมาะสมตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา การบริหารดังกล่าวยังครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อม ต้องปรับให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในสังกัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในปัจจุบันยังคงเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (Ordinary National Educational Test : O-NET.) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพิจิตร ประจำปีการศึกษา 2566 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบในวิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ มีเพียงคะแนนรายวิชาคณิตศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบในรายวิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ส่วนคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (สถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน), 2567) แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารสถานศึกษาภายใต้นโยบายโครงการ "1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ" ที่มีศักยภาพจะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวยังมุ่งสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญตามเกณฑ์การประเมินโรงเรียนคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนคุณภาพ ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 12 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป และครูผู้รับผิดชอบงานโรงเรียนคุณภาพ รวมทั้งสิ้น 72 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ โรงเรียนคุณภาพ ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 12 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป และครูผู้รับผิดชอบงานโรงเรียนคุณภาพ รวมทั้งสิ้น 72 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์ประเมินความพร้อม ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรประกอบไปด้วย 5 ด้าน มีคำถามจำนวน 55 ข้อคำถาม

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรูปแบบของคำถามเป็นแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามการรับรู้ในส่วนของสภาพที่เป็นจริง และส่วนของสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 2 ตอน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ 2) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 2 คำตอบ (Two-Answer)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษา

2. แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.8-1.0 แสดงว่าข้อคำถามทั้งหมดมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในระดับที่เหมาะสม

3. ผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดสอบกับกลุ่มทดลอง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 30 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อขอความอนุญาติในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ จากนั้นจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 72 คน โดยใช้แอปพลิเคชัน Google Forms ในการเก็บข้อมูลซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนจำนวน 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิจิตร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและวิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อยและนำเสนอผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .104 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.125) รองลงมาคือ ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (.107) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้เรียน (.092) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลตามลำดับดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาระบบความปลอดภัยที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งในห้องเรียนและรอบโรงเรียนมีความทันสมัยและได้มาตรฐาน ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีห้องเพื่อบริการนักเรียนที่เพียงพอต่อความจำเป็นของผู้เรียน

2. ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะตนเองทางด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากลยุทธ์โดยการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการของศตวรรษที่ 21 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

4. ด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและผู้เรียน

เพื่อพัฒนาศักยภาพรายบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเชิงปฏิสัมพันธ์เพื่อเอื้อต่อความสุขและความสำเร็จของผู้เรียน

5. ด้านผู้เรียน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนในการสร้างนวัตกรรมจากการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดีของผู้เรียน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม ในภาพรวม พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก โครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียนเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ในปัจจุบันในขณะที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งในด้านอาคารสถานที่ โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเป็นการลงทุนระยะยาวที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพตามมาตรฐานที่สังคมคาดหวังได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรัญญา สตานิคม และวิเชียร ฐียินยง (2566) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานกิจการนักเรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิรา จำปา (2566) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน พบว่า การขับเคลื่อนภารกิจในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนที่สำคัญมีองค์ประกอบหลายด้าน หนึ่งในภารกิจสำคัญคือ การพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชนที่มีมาตรฐานใกล้เคียงและเป็นโรงเรียนต้นแบบที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roper (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของผู้เรียน ในประเทศจาเมกา พบว่า โรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลหรือโรงเรียนที่ขาดความพร้อม โดยต้องการออกแบบและบำรุงรักษาด้านอาคารสถานที่ มีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ทั้งนี้เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยี

การศึกษาเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังคงประสบปัญหาด้านงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ รวมทั้งขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ประกอบกับการขาดความเข้าใจในความต้องการที่แท้จริงของครูและผู้เรียนในบริบทการเรียนรู้ยุคใหม่ ส่งผลให้การจัดหาสื่อการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอรดา พัฒรภักดิ์ และวิเชียร รุ้ยนิยง (2567) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก บุพศิริ, รชฏ สุวรรณภูมิ และสมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2565) ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของและ อุดม ลิ้มไพบูลย์ และวิเชียร รุ้ยนิยง (2565) ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความปกติใหม่ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความปกติใหม่ในสถานศึกษาเอกชนสูงสุด คือ ด้านงานสื่อการเรียนการสอนสู่ความปกติใหม่

2. ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะตนเองทางด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR ทั้งนี้เนื่องมาจากในยุคโลกาภิวัตน์และการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไทย 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับมาตรฐานสากล เนื่องจากทักษะภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ และการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณลักษณะและความสามารถด้านภาษาต่างประเทศของผู้บริหารสถานศึกษายังมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม ก็จะสามารถนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ครูต่างชาติ รวมถึงการสืบค้น การอ่านตำรา เอกสาร และงานวิจัย เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์สิทธิ์ ส่งศิริ, สุพัฒนา หอมบุปผา และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพลธาวิณ วัชรพรธำรงค์, ธนาวิดี ทองอัม และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2566) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตเมืองพัทยา พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัสนันท์ จันทรังษี และกนกอร สมปราษฎ์ (2561) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการใน

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความต้องการการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติ โดยแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับคะแนนความสำคัญเฉลี่ยในระดับสูง

3. ด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการของศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ การเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติ ตลอดจนพฤติกรรมและความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิธีการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมและเรียกร้องให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงระบบ ทักษะการสื่อสารหลากหลายช่องทางรวมถึงการสื่อสารดิจิทัล และทักษะการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล เนินไธสง, ฐิติกมลศิริ ลาโพธิ์ และสุมิตร สุวรรณ (2568) ได้ศึกษาสมรรถนะและความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในทุกมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อใช้ในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนใช้สื่อความหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว (2568) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูธุรกิจนสายอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนสู่การทำงานและดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบันต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ อินถนอม, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2567) ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม

4. ด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและผู้เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดกลไกและกระบวนการที่เป็นระบบในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และผู้เรียน โดยเฉพาะการขาดคณะกรรมการร่วมเพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากร ระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และเครื่องมือวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ประกอบกับการขาดแคลนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการขาดความเข้าใจในบทบาทของแต่ละฝ่าย โดยครูขาดทักษะการเชิญชวนผู้ปกครอง ผู้ปกครองไม่ทราบวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ที่บ้าน และผู้เรียนขาดความเข้าใจในการมีส่วนร่วมวางแผนและประเมินตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสสร โนนทิ้ง, ชูชาติ พ่วงสมจิตร และมนพันธ์ ชาญศิลป์ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเปิดโอกาสให้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการติดตามและประเมินผลคุณภาพการศึกษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุ่นใจ จาวโกนันท (2566) ได้

ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของ ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านการตัดสินใจ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการจัดประสบการณ์ของนักเรียนร่วมกับครูผู้สอน มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา บุญแก้ว, นพรัตน์ ชัยเรือง และประยงค์ ชูรักษ์ (2563) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ พบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5. ด้านผู้เรียน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร การแข่งขัน และการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้มากขึ้น ประกอบกับการที่หลักสูตรการศึกษาปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ซึ่งภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศถือเป็นทักษะหลักที่ผู้เรียนจะต้องมีเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาและการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของติมาร์ช นิตยพิบูลย์ (2566) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิชาชีพครู ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ ในภาพรวมมีค่าในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสฝิยาภรณ์ วรกิตตนนท์ และสุมิตรา สุวรรณ์เดชา (2559) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของการเรียนภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาคณะแพทยศาสตร์เพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาแพทย์มีปัญหาภาษาอังกฤษทุกทักษะในระดับปานกลาง แต่ประสบปัญหาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เชิงวิชาการในระดับสูง และนักศึกษาแพทย์มีความจำเป็นในภาษาอังกฤษทุกทักษะในระดับสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดหาสื่อการเรียนการสอนโดยสำรวจความต้องการของครูและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาแหล่งทุน กำหนดระบบบำรุงรักษาสื่ออย่างสม่ำเสมอ พัฒนาศักยภาพครูในการใช้สื่อเทคโนโลยี และติดตามประเมินผลการใช้สื่อเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR อย่างต่อเนื่อง โดยเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง ศึกษาด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ประเมินระดับความสามารถเป็นประจำ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และฝึกฝนทักษะการสื่อสาร

3) ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เน้นทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมการสอน

ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน PLC สร้างระบบประเมินผลที่เป็นรูปธรรม และจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างช่องทางการสื่อสารสองทิศทางที่เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้เฉพาะบุคคล กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะตามความสนใจ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน

5) ด้านผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายภาษาต่างประเทศที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยี และครูที่มีคุณภาพส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาษาผ่านสื่อดิจิทัล และจัดระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

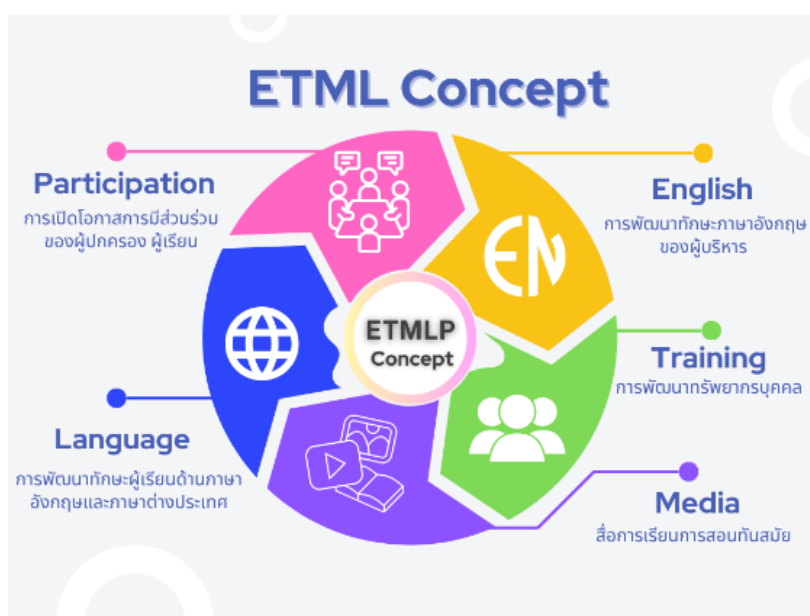
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) แนวทางการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบาย Anywhere Anytime ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน เพื่อหาแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนจะเพื่อแก้ปัญหาด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุนนักเรียนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถแสดงรูปแบบสิ่งที่ควรพัฒนาการบริหารโรงเรียนคุณภาพโดยพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) สูงสุดของแต่ละด้านในรูปแบบของ “ETMLP Concept” ดังนี้



แนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพตามกรอบ ETMLP ประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ ได้แก่ English (E) พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยประเมินระดับความสามารถตาม CEFR กำหนดแผนพัฒนาที่เหมาะสมและประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน Training (T) วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จัดระบบเรียนรู้องค์กรผ่าน PLC และประเมินผลแบบ 360 องศา Media (M) สำรวจความต้องการสื่อจากครู จัดทำแผนจัดหาสื่อที่เน้นเทคโนโลยีดิจิทัล อบรมครูใช้สื่อใหม่ และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง Language (L) ประเมินระดับความสามารถผู้เรียน ส่งเสริมการสอนภาษาต่างประเทศ จัดหาครูเชี่ยวชาญ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อการใช้ภาษา Participation (P) สร้างกลไกการมีส่วนร่วมหลากหลาย ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สื่อสาร เปิดโอกาสผู้เรียนกำหนดกิจกรรม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว. (2568). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูธุรกิจในสายอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนสู่การทำงานและดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารจัดการและการสื่อสาร Innovation Technology Management Communication (ITMC)*, 2(1), 72-90.
- ขวัญจิรา จำปา. (2566). การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(51), 205-216.
- ชนิดา บุญแก้ว, นพรัตน์ ชัยเรือง และประยงค์ ชูรักษา. (2563). การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. *Journal of Graduate School*, 17(77), 62-71.
- ติมาร์ช นิตยพิบูลย์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิชาชีพครู ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล เนินไธสง, วิฑิตกมลสิริ ลาโพธิ์ และสมิทร สุวรรณ. (2568). สมรรถนะและความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 7(2), 36-48.
- พงษ์สิทธิ์ ส่งศิริ, สุพัฒนา หอมบุปผา และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2567). แนวทางการพัฒนาตนเองด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *EDUCATION Faculty of Education Nakhon Sawan Rajabhat University*, 7(3), 112-124.
- พรชนก บุญศิริ, รชฏ สุวรรณภู และสุมาลี ศรีพุทธธินทร์. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(3), 241-254.
- พลธาวิณ วัชรทรรณรงค์, ธนาวิ ท่องอัม และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2566). การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตเมืองพัทยา. *Journal of Educational Studies*, 17(2), 130-143.
- ภัสสร โนนทิง, ชูชาติ พ่วงสมจิตร และมนพันธ์ ชาญศิลป์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(2), 1351-1360.
- ภาณุพงศ์ พนมวัน. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติกับการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของประชากรไทยวัยแรงงานปี 2562. *วารสารการศึกษาไทย*, 17(1), 27-31.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). การบริหารงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). เทมการพิมพ์.
- ศรัญญา สดามิคม และวิเชียร รุ้ยนิยง. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 7(2), 59-69.

- สถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน). (2567). *ประกาศและรายงานผลสอบโอเน็ต*.
<https://newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *การประกาศรายชื่อโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย “1
อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ*. <https://inno.obec.go.th/1tambon1school>.
- สุภัทสร จันทพงษ์ และกนกอร สมปราชญ์. (2561). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาความสามารถ
ในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(3), 43-49.
- เสาวนีย์ อินถนอม, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทาง
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
วารสารศรีวันาลัยวิจัย, 14(2), 213-231.
- อิสหยาภรณ์ วรกิตตพันธ์ และสมิตรา สุวรรณ์เดชา. (2559). การศึกษาความต้องการจำเป็นของการเรียน
ภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาคณะแพทยศาสตร์เพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของ
นักศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 78-100.
- อุดม ลิ้มไพบูลย์ และวิเชียร รุ้อยินยง. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารงาน
วิชาการสู่ความปกติใหม่ใน สถานศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการ
และวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(9), 41-54.
- อุ้นใจ จาวโกนนท์. (2566). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความ
ต้องการจำเป็นพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(2), 1-13.
- ไอรดา พัฒรภักดิ์ และวิเชียร รุ้อยินยง. (2567). ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการยุควิถีชีวิตใหม่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(2), 290-231.
- Roper, O. R. (2014). *Building Conditions And Students' Attainment in Jamaica*. Doctoral
dissertation Business Administration. Sheffield Hallam University.

*แนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ชวัลลักษณ์ ไตรวาท^{1*} ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 322 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ ร้อยละ จัดลำดับ และหาค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) การเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 3.1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 3.2) ควรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3.3) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.4) สามารถวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง 3.5) ควรปรับตัวได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกโรงเรียน 3.6) ควรจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร

* Received: 2025-10-19, Revised: 2025-11-16, Accepted: 2025-11-27

Guidelines for Developing Essential Competencies of School Administrators in the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1

Chawanlak Traiwat^{1*} Poompipat Rukponmongkol²

Master of Education Program educational administration course Kamphaeng Phet Rajabhat University
Educational Administration Program, Faculty of Education, Kamphaeng Phet
Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study, compare, and identify development guidelines for the essential skills of school administrators under the jurisdiction of the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 322 participants, including 29 school administrators and 293 teachers. The research instruments were questionnaires with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00, and a reliability coefficient of 0.991. Data from 17 experts were also collected using structured interviews. Data were analyzed using statistical software to calculate mean, standard deviation, frequency distribution, percentage, ranking, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1) The overall level of essential skills of school administrators were high. The highest average scores were found in life and career skills, followed by information, media and technology skills, and learning and innovation skills. 2) A comparison of the essential skills of school administrators, categorized by work experience and school size, showed significant differences at the .05 level. 3) Guidelines for developing essential skills of school administrators, included: 3.1) Should encourage school personnel to engage in self-development through training or self-directed learning. 3.2) Should adopt new technologies to enhance management efficiency. 3.3) Should effectively utilize information technology in school administration. 3.4) Should be able to analyze and use information for accurate decision-making. 3.5) Should be adaptable to internal and external changes. 3.6) Should maintain a proper balance between personal life and professional duties.

Keywords: Development Guidelines; Essential Skills of School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการกระจายอำนาจให้กับทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้สอดคล้องกับนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ จึงกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะใหม่ๆ เพื่อรองรับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะเหล่านี้จึงเป็นหัวใจของการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การบริหารการศึกษานเน้นการควบคุม การกำกับดูแล และการบริหารจัดการตามระเบียบราชการ แต่ในปัจจุบันระบบการศึกษาต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงไม่สามารถยึดติดกับแนวทางเดิมๆ ได้อีกต่อไป โดยเฉพาะการขาดทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดช่องว่างทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรการศึกษา การขาดทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการดำเนินงานภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เรียน หากผู้บริหารไม่สามารถวางแผน พัฒนา หรือสื่อสารเป้าหมายทางการศึกษาให้เป็นรูปธรรม ย่อมเกิดผลเสียต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (ชานนท์ วรรณ, 2563)

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษาที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะสำคัญหลายด้าน เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารคน การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ส่วนหนึ่งมาจาก การขาดโอกาสและช่องทางในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องของผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทำให้การพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ แนวทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้น ไปที่การจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการสนับสนุนด้านนโยบายและทรัพยากรจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างแท้จริง (วิไลพร คงเดช, 2563)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มี 3 แบบ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

การศึกษาระดับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำ การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2558)

ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคิด สร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์ (วุฒิสักดิ์ คำมา, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในด้านการติดตามและประเมินผลที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แนวทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานภายนอก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ ยุคสมัยและความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2565)

จากความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายการศึกษา ซึ่งส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะภายใต้แนวทางการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่ส่งเสริมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ อย่าง ต่อเนื่อง ขาดแรงสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และขาดระบบพัฒนาแบบองค์รวม ส่งผลให้ประสิทธิภาพใน การบริหารลดลง และกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ปฏิบัติงาน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 178 คน ครูจำนวน 1,782 คน รวมทั้งหมด 1,960 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการ เปิดตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน โดยวิธีเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 293 คน โดยทำการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครู แต่ละสถานศึกษา รวมทั้งหมด 322 คน

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบทักษะที่ จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสพการณ์ปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 คุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้ค่า 0.80-1.00 โดยทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.991 และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่า t-test และ F-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 วิเคราะห์ข้อมูลทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยการจัดอันดับความสำคัญของประเด็นทักษะต่างๆ ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาทักษะที่ จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 17 ท่าน ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน 3) นักวิชาการศึกษาหรืออาจารย์ผู้สอนระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน 4) ครูผู้สอน ที่จบสาขาบริหาร การศึกษา จำนวน 3 ท่าน 5) พระภิกษุ ที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 2 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

1.1 ผลการศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลรายด้านของทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา	X	S.D.	แปลผล
1	ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.32	0.67	มาก
2	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.34	0.62	มาก
3	ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.36	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		4.34	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.34$, $S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($X = 4.36$, $S.D. = 0.64$) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($X = 4.34$, $S.D. = 0.62$) และด้านทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($X = 4.32$, $S.D. = 0.67$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการ	น้อยกว่า 10 ปี (n=175)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=147)		t-test	Sig
		x	S.D.	x	S.D.		
1	ทักษะด้านการเรียนรู้และ นวัตกรรม	4.24	.70	4.41	.62	-2.214	.028*
2	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.27	.62	4.43	.60	-2.290	.023*
3	ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.29	.67	4.43	.61	-2.014	.045*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบ สอบถามตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ข้อ ที่	รายการ		SS	Df	MS	F	Sig.
1	ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	ระหว่าง	3.256	2	1.628	3.624	.028*
		กลุ่ม	143.326	319	.449		
		ภายในกลุ่ม	146.582	321			
		รวม					
2	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	ระหว่าง	2.340	2	1.170	3.085	.047*
		กลุ่ม	120.982	319	.379		
		ภายในกลุ่ม	123.322	321			
		รวม					
3	ทักษะชีวิตและอาชีพ	ระหว่าง	2.887	2	1.443	3.485	.032*
		กลุ่ม	132.133	319	.414		
		ภายในกลุ่ม	135.020	321			
		รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูทดลองหรือริเริ่มนวัตกรรมการเรียน การสอน 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย โดยเฉพาะ “ทักษะที่จำเป็น” ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถจัดการข้อมูล จัดการงาน และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่จำเป็นไม่เพียงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำข้อมูล แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเรียกใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสารที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย

1.1 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนาในด้านนี้มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจดจำข้อมูลผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การตั้งคำถาม และการเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับสถานการณ์เดิม การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกจำลองสถานการณ์จริง การจำแนกแนวทางแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นและการเล่าเรื่องราวในลักษณะของกรณีศึกษา (case study) ช่วยให้เกิดการจดจำอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งการใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เช่น การทำ Mind Map หรือการใช้แผนภาพแนวคิด และจดจำข้อมูลสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยจำ เป็นแนวทางสำคัญในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์เพื่อจัดเก็บข้อมูล เช่น โปรแกรมจดบันทึกตารางการนัดหมาย หรือระบบฐานข้อมูลโรงเรียน ซึ่งช่วยลดภาระการจดจำรายละเอียดที่ซับซ้อนและสามารถเรียกใช้งานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว นอกจากนี้ การใช้สื่อมัลติมีเดีย ช่วยให้การจดจำข้อมูลมีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการเข้าถึงและจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน

1.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางพัฒนาทักษะที่จำเป็นเน้นไปที่การฝึกวินัยในตนเอง การมีแรงจูงใจ และการสร้างกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจดจำข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนชีวิตการทำงานอย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่ต้องจำ และสร้างนิสัยในการทบทวนข้อมูลเป็นประจำ นอกจากนี้ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การมีระบบช่วยเหลือกันในการจดบันทึกหรือเตือนข้อมูล จะช่วยลดความผิดพลาดจากการหลงลืม และสร้างความมั่นใจในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในด้านนี้ยังควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อสมาธิและความสามารถในการจดจำโดยตรง

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2.1 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากจะช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรแล้ว ยังมีผลทางอ้อมต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร เขาย่อมต้องจดจำข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร รายชื่อ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย และความต้องการจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดการตัดสินใจที่แม่นยำยิ่งขึ้นใน

บริบทของโรงเรียน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ระบุว่า การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นหนึ่งในการกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจดจำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและวางแผนส่งเสริมได้อย่างเหมาะสม ย่อมเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความจำ และการลงมือปฏิบัติ

2.2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถบริหารงานด้านต่างๆ เช่น งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง บุญยรัต พันธ์พุกษ์ (2563) เสนอว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยจำในรูปแบบดิจิทัล เช่น การจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบ Cloud การใช้โปรแกรมบันทึกช่วยจำ หรือการตั้งระบบแจ้งเตือนทางอีเมลและแอปพลิเคชัน ช่วยลดภาระความจำในเรื่องข้อมูลจำนวนมาก

2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสถานศึกษาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แนวคิดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ปัญหาด้านจำนวนครู และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศิริพร กิจเกื้อกูล (2562) กล่าวว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาทักษะการปรับตัวของผู้บริหาร มีดังนี้ 1 พัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 การสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4 การพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพ 5 การบริหารจัดการความเครียดและอารมณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย (Policy) ดังนี้
 - 1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พัฒนานโยบายการเสริมสร้างทักษะใหม่ที่เป็น (Reskilling / Upskilling) ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะสอดคล้องกับยุคดิจิทัล และโลกการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 - 1.2 กระทรวงศึกษาธิการ นำไปสู่การ ปรับปรุงกรอบมาตรฐานสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ทันสมัย และครอบคลุมมิติต่างๆ เช่น การบริหารวิสัยทัศน์ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
 - 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กร (Organization) ดังนี้
 - 2.1 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ควรใช้ผลการวิจัยในการวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)
 - 2.2 ผลการวิจัยควรถูกนำไปใช้เพื่อกำหนด แนวทางการจัดระบบภายในโรงเรียน เช่น การ

สื่อสารภายใน การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของทั้งครูและนักเรียน

2.3 ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม ภายในองค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำวัฒนธรรมเชิงบวก

3. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาบุคลากร (Personal) ดังนี้

3.1 นำผลวิจัยไปวางแผนพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม สัมมนา โครงการพัฒนา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะกับทักษะที่จำเป็น เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทักษะเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการบริหารความเปลี่ยนแปลง

3.2 พัฒนาแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา

3.3 ใช้ผลการวิจัยในการวางแผนทางการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่กับผู้ที่มีประสบการณ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของผู้บริหาร กับ ผลลัพธ์ของโรงเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของครู หรือบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน

2. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการทดลองแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจริง แล้ววัดผลก่อน-หลัง เพื่อพิสูจน์ประสิทธิผลของแนวทางพัฒนาที่นำเสนอ

3. ควรศึกษาความคิดเห็นจาก กลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง หรือกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองรอบด้านต่อบทบาทและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน

4. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา

5. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูทดลองหรือริเริ่มนวัตกรรมการเรียนการสอน

2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (หน้า 6-7). สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กรรณิการ์ เรตมอนด์. (2559). ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (หน้า 9-12).
- ชานนท์ วรรณ. (2563). ภาวะผู้นำและทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ทักษะและกระบวนการบริหารที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีและใช้ในการบริหารงาน (หน้า 16-17).
- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (หน้า 7-8).
- ธีระ รุณเจริญ. (2563). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- แพรวดา สอนงพันธ์. (2557). การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล แก้วอุทัย. (2563). ทักษะการติดต่อสื่อสาร (หน้า 9).
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล, และ วุฒิสักดิ์ คำมา. (2567). แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 6(1), 333-366.
- มนทาทิพย์ นามน. (2561). ทักษะการสื่อสาร (หน้า 16-17).
- วิไลพร คงเดช. (2563). การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (หน้า 22-33).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). กรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (2565). รายงานผลการวิเคราะห์และพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

*** ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่ม
ไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

จิรวรงค์ ยศปัญญา^{1*} จารุวรรณ นาทัน²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Corresponding author e-mail: jirawong25350@gmail.com Tel. 0932457244

²Corresponding author e-mail: jaruwan.nat@psru.ac.th Tel. 0811790198

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ สถานศึกษากลุ่มไตรมิตร จำนวน 19 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ในรูปแบบตอบสนองคู่ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .092 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การคัดกรองนักเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การป้องกันและการแก้ไขปัญหา และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารสถานศึกษา; ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ;
สถานศึกษากลุ่มไตรมิตร

* Received: 2025-10-21, Revised: 2025-11-16, Accepted: 2025-11-27

Needs Assessment for Administrators Student Care and Support System of Schools Trimit Group Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

Jirawong Yospanya^{1*} Jaruwan Natun²

Master of Education Program in Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: jirawong25350@gmail.com Tel. 0932457244

Lecturer of Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

e-mail: jaruwan.nat@psru.ac.th Tel. 0811790198

ABSTRACT

The objective of this research is the essential needs for Administrators Student Care and Support System of Schools Trimit Group Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The population and sample of this study consisted of 19 schools in the Trimit Group. The key informants included school administrators, heads of student support systems, and Grade 6 homeroom teachers, totaling 57 participants. A purposive sampling method was employed. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire, dual-response format type. The content validity (IOC) of the questionnaire ranged between 0.80 -1.00, and the overall reliability was 0.968. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and a modified priority needs index (PNI modified). The results revealed that the priority needs index for needs for Administrators Student Care and Support System of Schools Trimit Group Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 was overall at .092. When analyzed by specific aspects, "the area of student screening" was identified as the highest priority, followed by "Prevention and Intervention." The aspect with the lowest average score was "individual student recognition."

Keywords: Needs Assessment; School Administration; Student Care and Support System ; Schools Trimit Group

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคคล โดยกระบวนการจัดการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ สไตล์การเรียนรู้ และความสนใจที่หลากหลาย เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม การสนับสนุนการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจะช่วยสร้างสรรค์ และพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพส่งผลให้เกิดบุคคลที่มีความสามารถและมีคุณภาพในสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) หมวด 1 (มาตรา 6) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมอันพึงประสงค์ ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน การจัดการศึกษาไม่เพียงมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันปัญหาและการให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่สำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในด้านความถนัด ความสนใจ และพื้นฐานทางการเรียนรู้ ซึ่งมีความหลากหลายตามบริบทของแต่ละบุคคล การบริหารจัดการชั้นเรียนจึงเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยระบบสนับสนุนที่มีโครงสร้างชัดเจน โดยเฉพาะการนำ “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน” มาใช้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการ การป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนการให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่องตามธรรมชาติแห่งการเรียนรู้ของแต่ละช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นบุคคลยุคใหม่ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และเป็นกลไกการบริหารจัดการที่ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีแบบแผน โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินกิจกรรมการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีนโยบายพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในรูปแบบโครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา) ไว้ดังนี้ 1) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการส่งเสริมความปลอดภัยนักเรียน 3) ขับเคลื่อนนโยบายแก้ไขปัญหาเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษาและเด็กออกกลางคันให้เข้าสู่ระบบการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จึงกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลืออย่างจริงจังมีความต่อเนื่อง และมีรูปแบบกระบวนการที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหานักเรียนที่มีแนวโน้มเสี่ยงออกกลางคันให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือและกลับเข้ามาเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับได้

อย่างเป็นรูปธรรมได้ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในปัจจุบันยังคงเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2566)

จากผลรายงานผลการดำเนินงาน ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า มีนักเรียนหลายรายที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม พฤติกรรม และครอบครัว โดยทุกกรณีสถานศึกษาได้เข้าดำเนินการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม โดยการมอบทุนการศึกษาและติดตามดูแลนักเรียนที่อยู่ในภาวะยากลำบากหรือขาดการดูแลจากผู้ปกครอง การประสานงานกับนักจิตวิทยาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น ทำร้ายตัวเองหรือก้าวร้าว การเยี่ยมบ้านเพื่อแก้ไขช่วยเหลือกรณีเด็กไม่มาเรียน เนื่องจากปัญหาครอบครัวหรือการเดินทาง การประสานหน่วยงานส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือในกรณีผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ยังประสบปัญหาควรมีการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือที่มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อจะได้ทราบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนให้มีพัฒนาการรอบด้าน สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ สถานศึกษากลุ่มไตรมิตร จำนวน 19 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567, ออนไลน์) โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากขอบข่ายการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบไปด้วย 5 ด้าน มีจำนวน 43 ข้อคำถาม แบบสอบถามมีรูปแบบของคำถามเป็นแบบการตอบสนองคู่ (Dual Responses Format) ให้

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในส่วนของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 2) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไทรมิตร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 2 คำตอบ (Two-Answer) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ คำถามทุกข้อ ตอบ 2 สภาพ คือ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารฯ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารฯ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารฯ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไทรมิตร โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตการวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความครอบคลุมเนื้อเรื่องที่ต้องการศึกษา
3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ได้ศึกษาที่ได้กำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ผลการตรวจสอบพบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทุกข้อ
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (รายละเอียดอยู่ภาคผนวก)
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.968

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษากลุ่มไทรมิตร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามโดยการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้รูปแบบออนไลน์ทางแอปพลิเคชัน (Google Forms) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้ได้รับการ

ประเมินจำนวน 57 ฉบับ และได้คืนมา 57 ฉบับ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 19 ฉบับ ครูหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 19 ฉบับ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 19 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยครั้งต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อยและนำเสนอผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การบริหารงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI modified (I-D) / D	ลำดับ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.307	.462	มาก	4.613	.343	มากที่สุด	.088	5
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน						มากที่สุด		
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.283	.442	มาก	4.634	.373	มากที่สุด	.095	1
4. ด้านการป้องกันและการแก้ไข ปัญหา	4.372	.460	มาก	4.705	.355	มากที่สุด	.093	3
5. ด้านการส่งต่อ						มากที่สุด		
	4.310	.443	มาก	4.653	.350		.094	2
	4.284	.419	มาก	4.632	.349		.092	4
รวม	4.307	.417	มาก	4.639	.314	มากที่สุด	.092	

สภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน

สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร ในภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากับ .092 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (.095) และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล (.088) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ .088 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองนักเรียนเพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคล มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI modified = .111)

ด้านการคัดกรองนักเรียน ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ .095 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านสุขภาพนักเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI modified = .111)

ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ .093 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ(PNI modified = .105)

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ .094 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนประสบปัญหา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI modified = .123)

ด้านการส่งต่อ ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ .092 ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบบันทึกผลการช่วยเหลือด้านส่งต่ออย่างเป็นระบบมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI modified = .103)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไทรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ในภาพรวม พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก การคัดกรองนักเรียนเป็นกลไกสำคัญของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูและโรงเรียนสามารถรู้จักนักเรียนได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน พฤติกรรม อารมณ์ สังคม สุขภาพจิต หรือสภาพครอบครัว ข้อมูลที่ได้จากการคัดกรองช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนช่วยเหลือที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย นพเกล้า ทองธรรมมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ลำดับความสำคัญจำเป็นในการคัดกรองนักเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยอภิปรายผลรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองนักเรียนเพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) ของผู้เรียนมากขึ้น การมีข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินพฤติกรรม (SDQ) และ(EQ) สุขภาพจิต และภูมิหลังทางครอบครัว ช่วยให้ครูสามารถวางแผนพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและตรงต่อความต้องการจริง สอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2568) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มี

หน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานของครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่เกิดจากการคัดกรองและการดำเนินงานเพื่อการวางแผนเพื่อให้เกิดการส่งเสริม ป้องกันแก้ไข ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งภายในโรงเรียนเอง หรือ การส่งต่อข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เพื่อให้ นักเรียนได้รับสวัสดิการหรือการดูแลช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาวุฒิ เนียมรินทร์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงด้วยกิจกรรม พ่อครูแม่ครู ของโรงเรียนกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีครูที่ปรึกษาประจำชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ พร้อมทั้งกำหนดให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถพิเศษ ด้านการเรียนรู้ สุขภาพกายและ สุขภาพจิต พฤติกรรมส่วนบุคคล ตลอดจนทักษะในการดูแลตนเองและการคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์เป็นรายบุคคล เพื่อนำไปสู่กระบวนการคัดกรองเป็นลำดับต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัย ฤทธิ์ธวัช ภู่อ่าง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารให้ครูเก็บข้อมูลของนักเรียนเกี่ยวกับสารเสพติด พฤติกรรมชั่วช้า ให้ ความสำคัญในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความตระหนักในการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน เก็บข้อมูลนักเรียน ให้ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน โดยข้อมูลของนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรสัมภาษณ์นักเรียนเพิ่มเติม หรือสอบถาม จากเพื่อนนักเรียนที่สนิทกัน โรงเรียนจัดให้มีโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียนครบทุกคน โดยจัดเวลาและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูที่ปรึกษา

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านสุขภาพนักเรียน ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก ข้อมูลด้านสุขภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตของ นักเรียน การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร และสร้างระบบติดตามกำกับ ทำให้ ครูสามารถนำข้อมูลสุขภาพไปใช้วางแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคลได้อย่างตรงจุด การดำเนินการดังกล่าวไม่ เพียงช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพเชิงรุก แต่ยังส่งผลให้การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2567) กล่าวว่า การบูรณาการความ ร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับกันสร้างเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพปัญญา และ สุขภาพสังคมให้แก่ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยความสุขผ่าน กระบวนการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพที่เชื่อมโยงกันในทุกมิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพล ปันสกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน: รากฐานแห่งการพัฒนาคน พบว่า การส่งเสริม สุขภาพในโรงเรียนมีความสำคัญ เพราะเด็กวัยเรียนใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนมากถึง 6-8 ชั่วโมงต่อวัน ในยุคที่ก้าว เข้าสู่สังคมดิจิทัลส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของเด็กวัยเรียนเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพมากขึ้น การส่งเสริมสุขภาพเด็กวัยเรียนและบุคลากรในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เด็กวัยเรียนเป็นผู้มีสภาวะสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ ทางจิตวิญญาณ และทางสังคมที่ดี นำไปสู่ ความสามารถในการศึกษาเล่าเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนสุตา ทอง อ่อน (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมอนามัยนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การดำเนินการโรงเรียนเพื่อสนับสนุนสุขภาพของนักเรียนควรการจัดการ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ดำเนินการตรวจสุขภาพนักเรียนเป็นประจำ

3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่ม มีปัญหาให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวโน้มการจัดการศึกษาของไทยที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายและวางแผนการส่งเสริมที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนทั่วไป การให้การแนะแนวและติดตามพิเศษสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ตลอดจนการจัดทีมสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาเฉพาะด้าน ส่งผลให้การพัฒนาเด็กนักเรียนเกิดความสมดุล ครอบคลุม และนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) กล่าวว่า นโยบายการศึกษาเพื่อความเสมอภาค ที่เน้นให้โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Support System) เพื่อส่งเสริมการพัฒนารอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม สนับสนุนการวิจัยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและส่งเสริมมาตรการการช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการ มาเรียนเพื่อให้นักเรียนทุนเสมอภาคเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเฉลิม ชัยงาม และกิจพิณฐ อุสาโห (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยจัดให้มีกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นเฉพาะของนักเรียน เสริมสร้างทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมเชิงบวกควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกาญจน์ ญาณแขก และธดา สิทธิธาดา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน สถานศึกษาควรนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง สร้างความตระหนักในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชา วรรณคง และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่าการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรอบด้าน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ 4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนประสบปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหาร ส่งผลโดยตรงต่อการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หากผู้บริหารมีวิธีการที่ชัดเจน เช่น กระบวนการคัดกรอง การเฝ้าระวัง การให้คำปรึกษา และการส่งต่อ จะทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเอกภาพ ช่วยลดความล่าช้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) กล่าวว่า การป้องกันและการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนนั้นมีหลายเทคนิควิธีการ แต่สิ่งที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการมีอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) การให้คำปรึกษาเบื้องต้น 2) การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา งาน สอดคล้องกับวิจัยของอรชุน นันบุญมา และนลธวัช ยุทธวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยเทคซียูมิ และ

สถาบันในเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แนวทางพัฒนาควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนเป็นรายบุคคล ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสถานภาพครอบครัว ข้อมูลสุขภาพสภาพแวดล้อมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้มีการคัดกรองนักเรียน และมีหลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นระบบในการคัดกรองนักเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนที่สอดคล้องกับสารสนเทศผลการคัดกรองนักเรียน ควรมีการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยมีหลักฐานการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ ควรกำหนดนโยบาย แผนงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อ และประชุมชี้แจงให้ครูผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการและผู้ปกครอง รับทราบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทิดศักดิ์ ยะยอง (2562) ได้ศึกษา การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง พบว่า แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการพัฒนาเครื่องมือ สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการดำเนินงานด้านการคัดกรองนักเรียน ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างกระบวนการเพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควรออกแบบกรอบมาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน รวมถึงพัฒนาเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม และกำกับดูแล เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงจุดเด่น จุดด้อย

5. ด้านการส่งต่อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบบันทึกผลการช่วยเหลือด้านส่งต่ออย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหานักเรียนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเกินกว่าที่ครูหรือผู้บริหารเพียงลำพังจะจัดการได้ จึงต้องมีระบบการส่งต่อที่ชัดเจนและโปร่งใส พร้อมบันทึกผลการดำเนินงานไว้เป็นหลักฐานเพื่อติดตามประสิทธิภาพการช่วยเหลือ ยังสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนคุณภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอนัญญา คงมงคล และเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2567) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการดำเนินงานและข้อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า การดำเนินงานด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการส่งต่อ โดยจัดให้มีการให้คำแนะนำและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการจัดทำเครื่องมือ สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการส่งต่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และสถานศึกษา กระบวนการปฏิบัติ ควรมีการตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม และกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความถูกต้องของขั้นตอนและคุณภาพของผลลัพธ์ รวมทั้งจัดเก็บร่องรอยหลักฐานและภาพประกอบกิจกรรมไว้เป็นข้อมูลสำหรับการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุศัมมิล ลาเตะ และนวัรัตน์ ไชยมภู (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนดาราบุษราคัมวิทยาลัยอาชีวศึกษา อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน ควรมีแบบบันทึกการส่งต่ออย่างเป็นระบบตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกเข้าถึงข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งต่อนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสินตรา ตรีนุสนธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาควรมีการจัดทำระบบข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนที่มีปัญหา และมีชี้แจง แนะนำแนวทางในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไทรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นอย่าง

ชัดเจนว่า การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงระบบ (Systematic Management) โดยเฉพาะในขั้นตอนแรกของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การคัดกรองนักเรียน เป็นความต้องการเร่งด่วนที่สุดสำหรับสถานศึกษากลุ่มไทรมิตร เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ การวางแผนพัฒนา นักเรียนที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านสุขภาพและการส่งเสริมพัฒนา นักเรียนตามศักยภาพในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหา ควบคู่ไปกับการกำหนดวิธีการช่วยเหลือที่ชัดเจนและมีระบบบันทึกผลการส่งต่ออย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผลการศึกษาควรนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ผ่านการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการคัดกรองและการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน การพัฒนาและจัดหาเครื่องมือคัดกรองที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างระบบฐานข้อมูลและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มไทรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูประจำชั้นและครูที่ปรึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล ครูควรใช้ข้อมูลด้านการเรียน พฤติกรรม สุขภาพ และครอบครัวอย่างบูรณาการ เพื่อจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้ครูประจำชั้นและครูที่ปรึกษามีข้อมูลสุขภาพพื้นฐานของนักเรียนที่ถูกต้องและครบถ้วน นำไปสู่การวางแผนพัฒนารายบุคคลได้ตรงจุด พร้อมทั้งจัดระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพเชิงรุกและส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและจัดระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียน ตั้งแต่การจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนทั่วไป การดูแลและติดตามพิเศษสำหรับกลุ่มเสี่ยง ไปจนถึงการจัดทีมสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือกลุ่มที่มีปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนา ศักยภาพนักเรียนเป็นไปอย่างสมดุล ครอบคลุม และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางและขั้นตอนการช่วยเหลือเมื่อนักเรียนประสบปัญหาอย่างชัดเจน ครอบคลุมการคัดกรอง เฝ้าระวัง การให้คำปรึกษา และการส่งต่อ พร้อมทั้งมอบหมายคณะทำงานติดตามกำกับอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างเอกภาพในการปฏิบัติ ลดความล่าช้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน

1.5 ด้านการส่งต่อ สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบบันทึกผลการช่วยเหลือและการส่งต่อที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพการช่วยเหลือนักเรียน ทั้งยังช่วยสะท้อนคุณภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และสร้างความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

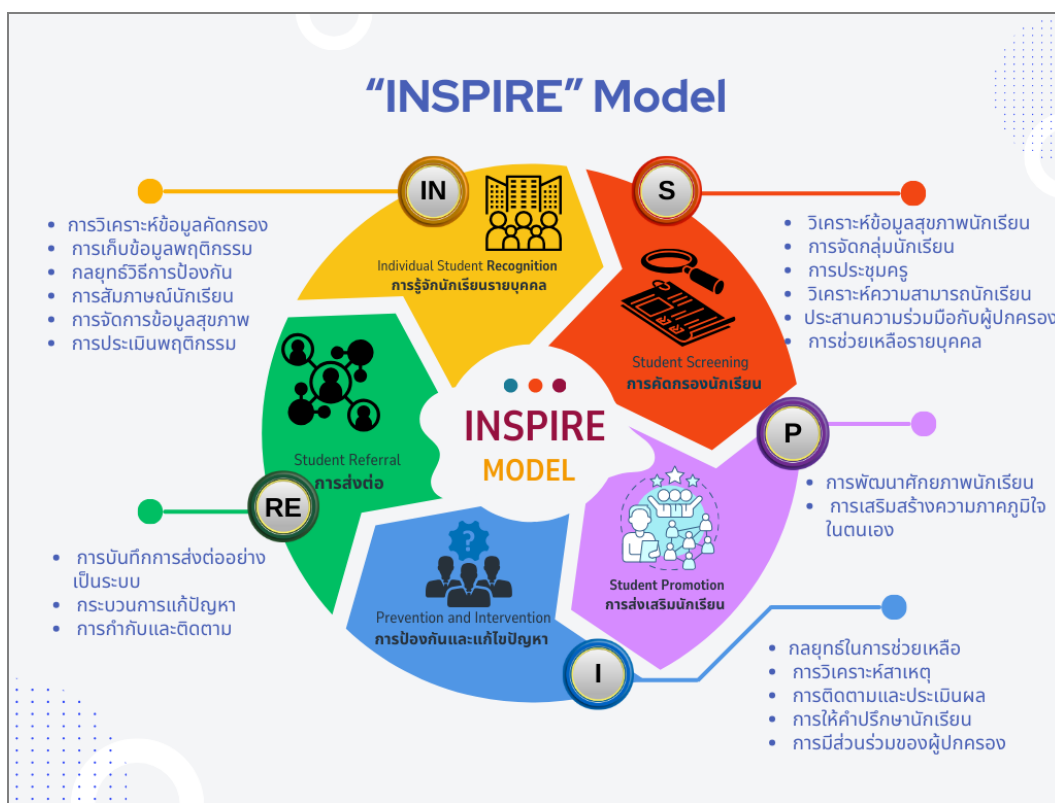
จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากลุ่มไทรมิตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 นวัตกรรมการคัดกรองนักเรียน ติดตามพฤติกรรม และการช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล โดยระบบดิจิทัล

2.2 การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะชีวิต สำหรับนักเรียนรายบุคคล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยสามารถแสดงแนวทางปฏิบัติของการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในรูปแบบของ “INSPIRE Model” ดังนี้



ภาพ องค์ความรู้ใหม่การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ที่มา : จีรวงศ์ ยศปัญญา (2568)

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2551). *คู่มือครูระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 1- ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2562). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 119, ตอนที่ 123 ก, หน้า 6).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *เรื่องจุดเน้นด้านสุขภาพองค์รวมของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ*
https://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/จุดเน้นด้านสุขภาพองค์รวมของ_ศธ_2-5-2567.pdf
- กาญจนา สุดาทองอ่อน. (2568). การบริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมอนามัยนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(3), 592-609.
- ณัฐกาญจน์ ญาณแขก และธดา สิทธิธาดา. (2567). การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 . *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(4), 221-236.
- เทิดศักดิ์ ยะยอง. (2562). *การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธนาวุฒิ เนียมรินทร์, สามิตร อ่อนคง และ บุญเลิศ วีระพรกานต์ (2566) *แนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงด้วยกิจกรรมพ่อครูแม่ครู ของโรงเรียนग्रงห์วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(2), 257-270.
- นพเกล้า ทองธรรมมา (2563) *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นัฐพล ปันสกุล. (2564). *แนวทางการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน: รากฐานแห่งการพัฒนาคน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 32(1), 1-16.
- มุศัมมิล ลาเตะ และ นวรัตน์ ไวมภู. (2567). *แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนดาร์ลุบา ฮ์รออัลอิสลามียา อำเภอสายบุรี. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(2), 349-360.
- ฤทธิ์ธัชย์ ภู่อ่าง (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์ (2564). *แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันเฉลิม ชั่นงาม และ กิจพิณัฐ อุสาโห. (2566). *การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 1(4), 343-359.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2566). *รายงานผลการนิเทศ ติดตามการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและจุดเน้น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1.*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). ข้อมูลสารสนเทศ ประจำปี 2567. [https:// phitsanulok1.go.th](https://phitsanulok1.go.th)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 6 เดือน). กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). คู่มือปฏิบัติงานโครงการจักจรรเงินอุดหนุนนักเรียนยากจนพิเศษแบบมีเงื่อนไข(นักเรียนทุนเสมอภาค) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 สำหรับสถานศึกษา. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). คู่มือปฏิบัติงานและการใช้งานระบบสารสนเทศการแนะแนวดูแลสุขภาพจิต นักเรียนและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. (HERO OBEC CARE) ปีการศึกษา 2568 สำหรับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).
- สินตรา ตรีนุสนธิ์. (2566). ผลการดำเนินงานระบบครูที่ปรึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิชา วรรณคง, สามิตร อ่อนคง และมะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2566). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 5(1), 215-228.
- อนัญญา คงมงคล, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2567). สภาพปัญหาการดำเนินงานและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 15(2), 274-290.
- อรชุน นันบุญมา และนลธวัช ยุทธวงศ์. (2566). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีไฮเทคชัยภูมิและสถาบันในเครือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา, 2(2), 83-95.

*** แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง**

วัฒนกิจ พรหมทอง^{1*} ญาณิศา บุญจิตร²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*Corresponding author e-mail: wattanakit03@gmail.com Tel. 080-5362368

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง 2) สร้างแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จำนวน 28 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ รองลงมาคือด้านการเผยแพร่และขยายผล และด้านข้อมูลและสารสนเทศ ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนาด้านข้อมูลและสารสนเทศ 3 ประเด็น ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 3 ประเด็น ด้านการติดตามผลการนิเทศ 4 ประเด็น และด้านการเผยแพร่และขยายผล 4 ประเด็น 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาการนิเทศ; การนิเทศภายใน; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

* Received: 2025-10-01, Revised: 2025-11-13, Accepted: 2025-11-27

Guidelines for the Development of Supervision in Educational Institutions Using the Professional Learning Community Process of Nikhom Sang Ton Eng School

Wattanakit Phromthong^{1*} Yanisa Boonchit²

Master of Education Program in Educational Administration, Surattthani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: wattanakit03@gmail.com Tel. 080-5362368

Lecturer of Faculty of Education, Surattthani Rajabhat University

ABSTRACT

This research aims to 1) study the necessity needs (Needs Assessment) for internal school supervision at Nikhom Sang Ton Eng School 2) construct guidelines for developing internal school supervision using the Professional Learning Community (PLC) process at Nikhom Sang Ton Eng School; and 3) evaluate the developed guidelines. A mixed-methods research design was employed. The study targeted 28 administrators and teachers at Nikhom Sang Ton Eng School, selected using a specific sampling technique. The quantitative data were collected using a questionnaire focusing on the current and desired states of supervision, and analyzed using the mean, standard deviation and the Needs Imperative Index (NPG). The qualitative phase involved in-depth interviews with three school administrators from institutions identified as having best practices, selected using purposive sampling. The data were collected using an interview protocol and analyzed through content analysis.

The research findings revealed the following 1) The current state of internal school supervision at Nikhom Sang Ton Eng School was at a moderate level, while the desired state was at a high level. The most critical necessity needs for internal supervision, ranked by the NPG, were strategic supervision planning, followed by dissemination and scaling up and data and information. 2) The developed guidelines for internal school supervision utilizing the PLC process comprised strategies across five aspects. Data and Information, Strategic Supervision Planning, Management focused on teacher and student development, Supervision Follow-up , and Dissemination and Scaling Up. 3) The evaluation of the developed guidelines indicated that the overall appropriateness and feasibility, as well as those of individual aspects, were at the highest level.

Keywords: Guidelines for developing supervision; internal supervision; professional learning community

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำให้สถานศึกษาทุกระดับสามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีระบบการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้ระบุในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 22 ได้กำหนดให้กระบวนการจัดการศึกษาต้องถือว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และต้องส่งเสริมให้พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานนิเทศภายใน ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รวมถึงการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (Hoy and Cecil, 2001)

การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาในทุกยุคสมัย เนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มพูนความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง และแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นตลอดเวลา ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การนิเทศการศึกษาจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทางการศึกษา ควบคุมและกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งยังช่วยพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ด้วยการชี้แนะจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล การนิเทศการศึกษายังมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์การทำงานจริง (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554)

จากบริบทการศึกษาปัจจุบันพบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือและความตั้งใจจริงของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างมีระบบ จะยิ่งเสริมสร้างบรรยากาศของความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างแท้จริง (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้จึงเป็นแนวทางที่สำคัญ เนื่องจากกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ภายใต้เป้าหมายร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของครูไปพร้อมกัน การบูรณาการแนวทางนิเทศภายในกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงนับเป็นกลยุทธ์ที่สามารถเสริมพลังการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

อย่างยั่งยืน กระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมการรวมตัวและสร้างพลังการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริม "ปฏิสัมพันธ์" และลด "ความโดดเดี่ยว" ของครูในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ไขปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน (Sergiovanni, 1998)

ในระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563–2565) รวมถึงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปรับใช้ในแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2566) โดยเฉพาะในด้านคุณภาพการเรียนรู้ นโยบายที่ 8 ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ได้เน้นการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม และเกิดปฏิสัมพันธ์อย่างแท้จริง ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) อีกทั้งยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควบคู่กับการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติอย่างแท้จริง

โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีสภาพของกระบวนการนิเทศภายในคือ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการนิเทศภายใน ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ขาดการนำข้อเสนอแนะจากการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองยังขาดการมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ของครูด้วยกัน จึงทำให้ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังไม่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่กล่าวมาข้างต้น

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง เพื่อจัดทำแนวทางที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในระดับชาติ และสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทางการศึกษาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากลอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 28 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนในระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาล 1 – 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบทางการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

3.1 โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3.2 โรงเรียนต้นแบบทางการนิเทศการศึกษาได้แก่

1) โรงเรียนบ้านโพหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2) โรงเรียนวัดขจรบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3) โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะดำเนินการวิจัยในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 – เมษายน พ.ศ. 2568

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ดำเนินตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ดำเนินการโดยเริ่มจากสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน

นิคมสร้างตนเอง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.91 และ 0.97 ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 28 คน

ระยะที่ 2 ดำเนินตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สร้างแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ได้แนวทางโดยนำผลในระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน โดยเป็นตำแหน่งผู้บริหารทั้ง 3 คน ผู้วิจัยส่งเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เอกสาร ร่องรอยการปฏิบัติงานรวมทั้งการสังเกตสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี ในการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสร้างแนวทางและคู่มือการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไปให้ผู้ให้ข้อมูล

- ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีดังนี้

1. เป็นโรงเรียนคุณภาพ
2. เป็นโรงเรียนที่มีผลการนิเทศติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับดีเยี่ยม
3. เป็นโรงเรียนที่มีผลวิธีปฏิบัติที่ดี ในเรื่องการนิเทศภายใน หรือกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระยะที่ 3 ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยผู้วิจัยนำแนวทางและคู่มือการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้จากระยะที่ 2 มาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง และนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จากนั้นนำแบบประเมินไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อ จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบประเมินที่ผ่านการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง คือ 0.90 และ 0.94 ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อคำนวณหาลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ($PNI_{modified} = 0.448$) รองลงมาคือด้านการเผยแพร่และขยายผล ($PNI_{modified} = 0.434$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
			S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล		
1	ข้อมูลและสารสนเทศ	3.14	0.59	ปานกลาง	4.31	0.61	มาก	0.376	3
2	การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	2.94	0.50	ปานกลาง	4.25	0.58	มาก	0.448	1
3	การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน	3.12	0.54	ปานกลาง	4.19	0.56	มาก	0.341	4
4	การติดตามผลการนิเทศ	3.53	0.54	มาก	4.56	0.48	มากที่สุด	0.294	5
5	การเผยแพร่และขยายผล	3.08	0.52	ปานกลาง	4.42	0.53	มาก	0.434	2
เฉลี่ยรวม		3.16	0.54	ปานกลาง	4.35	0.55	มาก	0.375	

2. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ผลการศึกษาดูงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความ

ต้องการจำเป็น ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 5 ประเด็น และผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ออกมาเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ข้อ ที่	องค์ประกอบของการ นิเทศภายใน	แนวทางการพัฒนา
1	ด้านข้อมูลและ สารสนเทศ	1. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและใช้งานได้จริง
		2. พัฒนาครูด้วยการอบรมการใช้เทคโนโลยีและร่วมกันจัดทำคู่มือการนิเทศ
		3. จัดประชุม นำข้อมูลมาสะท้อนปัญหาและวางแผนการนิเทศ
2	ด้านการวางแผนนิเทศ อย่างมียุทธศาสตร์	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนยุทธศาสตร์
		2. กำหนดกรอบเป้าหมายการนิเทศให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด
		3. แต่งตั้งคณะนิเทศและรูปแบบการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบท
		4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และออกแบบแผนการนิเทศร่วมกัน
		5. มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา
3	ด้านการจัดการที่เน้น พัฒนาครู และนักเรียน	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
		2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูต้นแบบแนะนำ แลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกให้ครูทุกคน
		3. ผู้บริหารเข้าร่วมการนิเทศการสอนของครูที่ใช้วิธีการสอนแบบ Active Learning
4	ด้านการติดตามผลการ นิเทศ	1. ดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
		2. ใช้เครื่องมือสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ
		3. ประชุมวิเคราะห์และสะท้อนผลหลังการนิเทศ (Reflection)
		4. มีการติดตามและประชุมสะท้อนผลอย่างมีทิศทางโดยผู้บริหาร
5	ด้านการเผยแพร่และ ขยายผล	1. จัดแสดงผลงานครูที่เกิดจากกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศภายใน
		2. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
		3. จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ผลงานครูที่เกิดจากการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศ
		4. ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น

3. ผลประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ในขณะที่ผลประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
			S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล
1	ข้อมูลและสารสนเทศ	4.67	0.52	มากที่สุด	4.33	0.52	มาก
2	การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	4.64	0.47	มากที่สุด	4.64	0.47	มากที่สุด
3	การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน	4.53	0.55	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
4	การติดตามผลการนิเทศ	4.65	0.50	มากที่สุด	4.75	0.47	มากที่สุด
5	การเผยแพร่และขยายผล	4.60	0.47	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.62	0.51	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าการดำเนินงานด้านการนิเทศภายใน แม้มีการดำเนินการในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายในระดับที่สถานศึกษาต้องการอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในบางด้านที่พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ การเผยแพร่และขยายผลและด้านข้อมูลและสารสนเทศตามลำดับ ผลการศึกษานี้ผู้วิจัยเห็นว่า สถานศึกษายังมีข้อจำกัดในเรื่องการกำหนดเป้าหมายร่วมของการนิเทศ และระบบการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความจำเป็นในการมีระบบที่เอื้อให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง การมีส่วนร่วมของครู และการนิเทศที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพจริงในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ หัตถมา (2566) ที่มีผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การเผยแพร่และขยายผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่สถานศึกษาต้องการให้ผลของการนิเทศสามารถนำไปใช้ประโยชน์จริง และถูกถ่ายทอดต่อครูในระดับต่าง ๆ อย่างชัดเจนเป็นระบบ ในทำนองเดียวกัน นวรัตน์ วดี ชินอัครวัฒน์ และคณะ (2566) ก็พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโรงเรียนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นที่เด่นชัดที่สุดคือด้านข้อมูลและสารสนเทศ และการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลของการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่าสถานศึกษายังต้องการระบบข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เชื่อมโยงได้จริง และมีการจัดการที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของโรงเรียน นอกจากงานวิจัยในประเทศ ยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศ เช่น งานของ Nguyet, L.D. and Wilson, K.G. (2022) ที่ศึกษาในไต้หวัน พบว่าการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบหลักสูตรร่วมกัน และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบ โดยการวางแผนร่วมและใช้ข้อมูลผลลัพธ์ของผู้เรียนมาพื้นฐานในการพัฒนาจึงถือเป็นแกนกลางของกระบวนการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ในขณะเดียวกัน Preast, J.L. and Burns M.K. (2019) ในฟิลิปปินส์ ได้นำเสนอแนวคิด “Instructional Supervision through ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จต้องประกอบด้วย การวางแผนที่ชัดเจน การมีเป้าหมายร่วม และการติดตามผลอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะรูปแบบ “Learning Action Cell” ที่เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยมีลักษณะใกล้เคียงกับแนวทางที่โรงเรียนนิคมสร้างตนเองต้องการหรือพึงประสงค์

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ด้านข้อมูลและสารสนเทศ คือ การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย โดยจัดให้มีการอบรมเทคโนโลยี จัดทำคู่มือการเก็บข้อมูล และใช้เวทีประชุมเป็นพื้นที่สะท้อนข้อมูลกลับเพื่อวางแผนการนิเทศ จากผลการศึกษานี้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสามารถนำไปพัฒนาได้จริง เนื่องจากบริบทแต่ละโรงเรียนมีข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้สะดวก ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ สอดคล้องกับงานของ นวรัตน์ วิเศษ และคณะ (2566) ซึ่งระบุว่าโรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลร่วมกันได้อย่างสะดวก เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการนิเทศภายในและการพัฒนาครู นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่า Nguyet, L.D. and Wilson, K.G. (2022) ก็พบว่าครูมีโอกาสสะท้อนข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยให้การออกแบบการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมวางแผนนิเทศ กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด จัดทำคู่มือการนิเทศและปฏิทินการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน พร้อมส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนการนิเทศ โดยวิธีการพัฒนาได้แก่ การเรียนรู้กลุ่ม การประชุม และการจัดทำคู่มืออย่างมีส่วนร่วม ผู้วิจัยเห็นว่า การวางแผนอย่างมีส่วนร่วมและบูรณาการข้อมูลจากทุกฝ่าย เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้การนิเทศมีทิศทางชัดเจนและสามารถติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของ ธีรรัตน์ หัตถมา (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพของการนิเทศ และควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดกิจกรรม ทั้งนี้ Preast, J.L. and Burns M.K. (2019) ก็เสนอว่าการวางแผนอย่างมีทิศทางร่วมภายใต้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูอย่างยั่งยืน และช่วยให้การนิเทศภายในเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน คือ อบรมครูด้านการใช้เทคโนโลยี การให้ครูต้นแบบแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการที่ผู้บริหารมีบทบาทร่วมในการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้แบบพี่เลี้ยงและโค้ชชิ่ง เป็นวิธีการที่ตรงประเด็นและตอบโจทย์การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานของ สถาพร สมอุทัย (2564) ที่พัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูระดับประถมศึกษา โดยเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในวง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีพี่เลี้ยง และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองที่เน้นบทบาทของครูต้นแบบและผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.4 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ด้านการติดตามผลการนิเทศ คือ การใช้ระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยง การออกแบบเครื่องมือสังเกตชั้นเรียน การประชุมสะท้อนผลหลังนิเทศ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่า การติดตามผลการนิเทศที่มีความต่อเนื่อง มีระบบข้อมูล และสะท้อนผลร่วมกับครู จะทำให้เกิดการปรับปรุง

และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานของธิดารัตน์ หัตถมา (2566) ที่เสนอให้มีการดำเนินการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การกำหนดเป้าหมายร่วม และมีระบบรายงานผลต่อเนื่องเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเห็นความเชื่อมโยงกับแนวทางของ Belinda, G. and Nick, H. (2022) ที่ระบุว่า การนิเทศแบบมีขั้นตอนที่ชัดเจนและมีระบบประเมินผลย้อนกลับ จะเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาครูได้มากขึ้น

2.5 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ด้านการเผยแพร่และขยายผล คือ การจัดนิทรรศการผลงานครู การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน การสร้างเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างโรงเรียน และการมอบเกียรติบัตรเชิดชูผลงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการเผยแพร่และเชิดชูผลงานครูจะส่งเสริมความภาคภูมิใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูต่อยอดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังช่วยขยายผลเชิงระบบให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ธิดารัตน์ หัตถมา (2566) ที่เสนอว่าการเผยแพร่ผลการนิเทศควรดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ จัดนิทรรศการ และสร้างแรงจูงใจแก่ครู โดยเฉพาะการใช้ผลงานจากกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการสร้างความร่วมมือเชิงเครือข่าย

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน ข้อมูลและสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ผลประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามผลการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้าน ข้อมูลและสารสนเทศ

ผู้วิจัยเห็นว่าความเหมาะสมของแนวทางนี้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง ซึ่งต้องการระบบข้อมูลที่ทันสมัยและมีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองการตัดสินใจในการวางแผนการนิเทศเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ดี ชินอัครวัฒน์ และคณะ (2566) ซึ่งได้พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้องค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และพบว่า แนวทางดังกล่าวได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการสะท้อนผล ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ หัตถมา (2566) ที่พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นแนวทางที่มีโครงสร้างชัดเจน ครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูล จนถึงการเผยแพร่ผลงาน สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง นวรัตน์ดี ชินอัครวัฒน์ และคณะ (2566) ยังเสนอแนวทางการนิเทศที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านข้อมูลและสารสนเทศ การเผยแพร่ผล และการติดตามผลการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าด้านข้อมูลและสารสนเทศเป็นด้านที่ครูให้ความสำคัญในระดับสูง ในขณะที่ด้วยกัน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูที่บูรณาการระหว่างกรณีศึกษากับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปปรับใช้กับการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ควรออกแบบงานวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา
3. ควรออกแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบประสิทธิผลของแนวทาง เพื่อศึกษาความสามารถในการนำแนวทางไปพัฒนาที่และปรับใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่บูรณาการหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเข้ากับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน ซึ่งต่างจากการนิเทศแบบเดิมที่เน้นการประเมิน องค์ความรู้ที่ค้นพบคือการขับเคลื่อน ให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจและยอมรับในบทบาทของผู้ถูกนิเทศในฐานะเพื่อนร่วมเรียนรู้ ทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของโรงเรียนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ธิดารัตน์ หัตถมา. (2566). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ และคณะ. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). สภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(70), 171-181.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การนิเทศการศึกษา Education Supervision*. สงขลา. เทมการ พิมพ์.
- สถาพร สมอุทัย. (2564). การนิเทศการศึกษา หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 275-288.
- Belinda, G. and Nick, H. (2022). Professional Learning in Clinical Supervision. Highlighting Knowledge Work. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 405-417.
- Hoy, W.K. and Cecil, G.M. (2001). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed. Boston : McGraw-Hill.
- Nguyet, L.D. and Wilson, K.G. (2022). Status of Professional Learning Communities in Developing Countries: Case of Vietnam and Uganda. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(1), 61-68.
- Prest, J.L. and Burns, M.K. (2019). Effects of Consultation on Professional Learning Communities. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 29(2), 206-236.
- Sergiovanni, T.J. (1998). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.

*** ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุข
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์**

จันทนา หยววัฒน์^{1*} จูตินันท์ ตัวงสุวรรณ²

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

*Corresponding author e-mail: jantana.y@my.nsr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษา ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 317 คน โดยใช้ตารางกระจายและมอร์แกน เทียบสัดส่วนและสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 82 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 สถิติใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และ 3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารของสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21; ความสุขในการปฏิบัติงานของครู; ความสัมพันธ์

* Received: 2025-10-06, Revised: 2025-12-05, Accepted: 2025-12-08

THE RELATIONSHIP BETWEEN 21st- CENTURY SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS AND TEACHERS JOB HAPPINESS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SAWAN

Jantana Yuakwat^{1*} Thitinan Duangsuwan²

¹Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

²Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Jantana.y@my.nsrv.ac.th

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) study the level of educational administrators' 21st century skills, 2) study the level of teachers' happiness in work performance, and 3) examine the relationship between educational administrators' 21st century skills and teachers job happiness. The sample group in this research was 317 school administrators and teachers determined by using Krejci and Morgan's table and selected through multi-stage random sampling method. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with 82 items with content validity between 0.67–1.00 and the reliability at 0.88. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) The level of 21st century skills of school administrators in overall was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest average was human relations at the highest level, and the lowest average was creativity with a high level. 2) The level of teachers job happiness was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest average was the environment with the highest level, and the lowest average was the communication with a high level. 3) The relationship between educational administrators' 21st century skills and teachers job happiness in overall was positive correlation with a high level which was consistent with the research hypothesis. and the lowest correlation was the environment with statistically significance at the .01 level.

Keywords: 21st-century skills of school administrators; Teachers job Happiness; Relationship

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคสารสนเทศได้ก่อให้เกิดสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ส่งผลให้โลกเผชิญการแข่งขันในเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบการศึกษาของไทยจึงมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนและศักยภาพครูให้สอดคล้องกับบริบทโลกสมัยใหม่ ทั้งนี้ นโยบายการศึกษาไทย พ.ศ. 2566–2570 เน้นการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะดิจิทัล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเสริมสร้างทักษะนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล เพื่อให้ระบบการศึกษาไทยสามารถผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ รองรับความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมฐานความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาที่เพียงพอ เพื่อกำกับ ดูแล และส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งยังต้องมีศักยภาพในการวางแผน พัฒนา และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยและสามารถแข่งขันได้ในบริบทสังคมยุคสารสนเทศที่หมุนเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว (ศศิธรดา แสงไทย, 2559) บทบาทผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษา อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความก้าวหน้าของประเทศในระยะยาว

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียน ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพสูงสุดตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนทิศทางการศึกษาดังกล่าว โดยต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดหลักการบริหาร “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จ” พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีภาวะผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีทักษะที่หลากหลายและสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน การพัฒนาสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ และความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับบุคคลและองค์กร ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสุขในการปฏิบัติงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของครู ซึ่งความสุขสะท้อนผ่านความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจ และความสามารถในการสร้างสรรค์ที่สัมพันธ์กับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขดังกล่าวเกิดขึ้นจากการได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วม

ร่วมและความร่วมมือ การเกื้อกูลกันในองค์กร และความผูกพันในงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างแรงผลักดันเชิงบวก ทำให้ครูสามารถเผชิญอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมและตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ลักษณะงานที่ส่งเสริมศักยภาพ รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ดีภายในองค์กร ทั้งนี้ ในบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขของครูผ่านการบริหารงานที่เข้าใจบริบทบุคลากร การดูแลและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ได้กำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 37 แห่ง ครอบคลุมสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานตำแหน่ง วิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้ การพัฒนาครูและบุคลากรได้รับการกำหนดให้เป็นองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตของครูและนักเรียน อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏปัญหาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู อาทิ การขาดแคลนบุคลากร การไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาระงานนอกเหนือจากงานสอน และความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์, 2567)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู แต่จากสภาพปัญหาและความท้าทายที่ยังคงปรากฏ อาทิ ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ การขาดแคลนบุคลากร และการไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระดับความสุขของครูในหลายสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง ขณะเดียวกัน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก็ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด ส่งผลให้ยังไม่สามารถนำผลดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเกิดประเด็นปัญหาว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์อย่างไรกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นช่องว่างองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เอื้อต่อความสุขของครู และเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในองค์กรการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู จำนวน 1,650 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,753 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู จำนวน 1,650 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,753 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970: 608) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 317 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาด สถานศึกษา แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 19 คน และครู 298 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 และ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 40 ข้อ และความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 42 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560 : 128)

5 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อขอความเห็นชอบ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 82 ข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้มีความถูกต้องและชัดเจน โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

2.4 นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 รวมทั้งหมด 82 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนตากฟ้าวิชาประสิทธิ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามแนวทางของครอนบาคซึ่งค่าความเที่ยงของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.88 และความสุขในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.87

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่กับแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้แก่สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 1-16 พฤษภาคม 2568 และได้รับแบบสอบถามกลับคืน ครบทั้งสิ้น จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ในงานวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่างๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท

4.3 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่กำหนดไว้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (Index of Item - Objective Congruence: IOC) หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.876 และแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.874

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy})

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 317 คน พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.30 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.70 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.99 และครู คิดเป็นร้อยละ 94.01 ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 47.60 มีวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 24.60 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 27.10 และมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.60 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30

ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.70 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 1 แสดงระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21			
		x	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการสื่อสาร	4.60	0.30	มากที่สุด	2
2	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.61	0.30	มากที่สุด	1
3	ด้านการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.59	0.29	มากที่สุด	3
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.55	0.31	มากที่สุด	5
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.59	0.32	มากที่สุด	4
รวมค่าเฉลี่ย		4.59	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.59$, $S.D. = 0.21$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.61$, $S.D. = 0.30$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.60$, $S.D. = 0.30$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.55$, $S.D. = 0.31$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู			
		x	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการมีสังคมดี	4.60	0.31	มากที่สุด	3
2	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.61	0.29	มากที่สุด	2
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.60	0.32	มากที่สุด	4
4	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.56	0.32	มากที่สุด	6
5	ด้านสุขภาพทางกายและทางใจ	4.58	0.31	มากที่สุด	5
6	ด้านสภาพแวดล้อม	4.69	0.26	มากที่สุด	1
รวมค่าเฉลี่ย		4.61	0.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.61$, $S.D. = 0.20$) และพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.69$, $S.D. = 0.26$) รองลงมา คือด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.61$, $S.D. = 0.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.56$, $S.D. = 0.32$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ทักษะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษ ที่ 21	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู						รวม (Y_{Total})
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
X_1	0.98**	0.53**	0.41**	0.39**	0.25**	0.12*	0.68**
X_2	0.45**	0.93**	0.70**	0.23**	0.11*	0.19**	0.66**
X_3	0.41**	0.46**	0.85**	0.74**	0.34**	0.27**	0.78**
X_4	0.36**	0.12*	0.34**	0.80**	0.76**	0.37**	0.70**
X_5	0.17**	0.16**	0.25**	0.30**	0.78**	0.92**	0.63**
ร ว ม (X_{Total})	0.68**	0.63**	0.72**	0.71**	0.66**	0.55**	0.99**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.99$) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($r_{xy} = 0.72$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.71$) ด้านการมีสังคมดี ($r_{xy} = 0.68$) ด้านสุขภาพทางกายและทางใจ ($r_{xy} = 0.66$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($r_{xy} = 0.63$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($r_{xy} = 0.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผล

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อตอบสนองต่อบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารมีความสามารถด้านการสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงทักษะทั้งห้า ด้านควบคู่กับการวางแผนงานที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มากขึ้นและเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สะท้อนถึงความพร้อมของผู้บริหารในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ที่พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นแนวโน้มร่วมกันว่าผู้บริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ซึ่งสนับสนุนข้อเท็จจริงว่าทักษะการ

บริหารที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของครูและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสื่อสารได้อย่างชัดเจนจนเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของบุคคล และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความคิดสร้างสรรค์ แม้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ใช้ความรู้และประสบการณ์พัฒนาแนวคิดใหม่ที่มีความทันสมัยและแตกต่าง สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ที่ชี้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบวิเคราะห์สถานการณ์ได้รวดเร็ว และมองเห็นสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง ดังนั้นผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความโดดเด่นทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์ แม้ระดับความโดดเด่นจะต่างกันแต่ทั้งสองด้านล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวกต่องาน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มใจ มีประสิทธิภาพ และสามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตติธ ศรีรักษา (2565) ที่พบว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มร่วมกันว่าครูส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในภาพรวม

เมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนว่าสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารและครูมีความสามัคคี ร่วมมือกันสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและส่งเสริมการทำงาน ส่งผลให้ครูเกิดความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ แม้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่แสดงว่าครูยังคงติดต่อสื่อสารกันในลักษณะที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกันและเกิดความร่วมมือ ส่งผลให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จอย่างราบรื่น ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตติธ ศรีรักษา (2565) ที่ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีการสื่อสารที่สร้างความสัมพันธ์อันดี ทำให้เกิดมิตรภาพ ความปรารถนาดีต่อกัน และช่วยให้การทำงานราบรื่น จนนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทั้งสภาพแวดล้อมที่ดีและการสื่อสารที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู

3. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งสะท้อนว่าครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ได้รับการสนับสนุนทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้าง

ความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม เช่น การบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม การวางระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ชัดเจนในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย และความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูรู้สึกมั่นคง ได้รับการยอมรับ และเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงร่วมมือ (collaborative leadership) การเสริมพลัง (empowerment) และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนว่าผู้นำที่มีทักษะสอดคล้องกับบริบทยุคใหม่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาควรกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มนวัตกรรมผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ต่อเนื่อง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร นอกจากนี้ ควรกำหนดนโยบายเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผ่านระบบการสื่อสารที่โปร่งใส เป็นมิตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร เพื่อยกระดับความพึงพอใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

1.2 สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรโดยเน้นการเสริมสร้างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการยกระดับความสุขของครู โดยพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและการมีส่วนร่วมของครู ควบคู่กับการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานที่ชัดเจน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม อีกทั้งเสริมทักษะผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ และการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

1.3 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกระบวนการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล การคิดเชิงระบบ และทักษะการสื่อสารเชิงรุกเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู อาทิ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดสวัสดิการและแรงจูงใจที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้สึกรับรู้และมีความสุขในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับด้านสภาพแวดล้อม เพื่อนำผลไปปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างบรรยากาศทางสังคมที่เหมาะสม ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดี และลดความตึงเครียดในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความสุขด้านสังคมและด้านการติดต่อสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารช่วยยกระดับระบบการทำงาน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดความสำเร็จในงาน มีสุขภาพกายและใจที่ดี และรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ ขณะเดียวกันทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือ การยอมรับ และการพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนความสุขในการปฏิบัติงานของครูและช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฏฐ์ ศรีรักษา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิธร แสงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6(1), 8-9.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

*การศึกษาปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลวารินชำราบ

เนตรนิยามาต วรรณพยนต์^{1*} พงศกร โพธิ์งาม² พัชรिता ปรีเปรม³ ณัฏฐ์ ดิษเจริญ⁴

¹อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

³อาจารย์ประจำคณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

⁴อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

*Corresponding author e-mail: Naidniyamart.w@ubu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองวารินชำราบ และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาให้แผนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานการประชุมของสถานศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ, โรงเรียนบ้านหนองตาโพนมิตรภาพที่ 5, และโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลคือ ตารางวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Matrix) และแบบประเมินคุณภาพแผนกลยุทธ์

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาในการจัดทำแผนกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ: สถานศึกษายังขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยข้อมูลที่ใช้อาจขาดความน่าเชื่อถือและไม่เป็นปัจจุบัน รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ผู้ปกครองและชุมชน ยังอยู่ในระดับจำกัด 2. ด้านเนื้อหา: แผนกลยุทธ์ยังขาดความสอดคล้องที่ชัดเจนกับนโยบายด้านการศึกษาของเทศบาล และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ยังขาดความเฉพาะเจาะจงและไม่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมตามหลักการ SMART 3. ด้านการนำไปปฏิบัติ: พบช่องว่างระหว่างแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี และสถานศึกษายังขาดกลไกการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในเชิงนโยบายสำหรับเทศบาลและเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ซึ่งแนวทางเหล่านี้คาดว่าจะนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: แผนกลยุทธ์; สถานศึกษาสังกัดเทศบาล

* Received: 2025-09-19, Revised: 2025-11-27, Accepted: 2025-12-08

An Investigation of Strategic Planning Problems in Municipal Schools under Warin Chamrap Municipality

Naidniyamart wannapayun* Pongsakorn Phongam²
Patcharida Preeprame³ Nadh Ditcharoen⁴

¹Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani University

²Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani University

³Lecturer of Faculty of Applied Arts and Architecture, Ubon Ratchathani University

⁴Lecturer of Faculty of Science, Ubon Ratchathani University

*Corresponding author e-mail: Naidniyamart.w@ubu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is examine the problems and challenges associated with the formulation of strategic plans in schools under the authority of Warin Chamrap Municipality, and to propose guidelines for enhancing their effectiveness. A qualitative research design was adopted, employing documentary research methods to collect and analyze relevant documents, including school strategic plans, annual action plans, and meeting reports from three institutions: Warin Wichachart Municipal School, Ban Nong Ta Phoen Mittraphap 5 School, and Ban Suksamran Municipal School.

The findings indicated that the challenges in strategic planning could be classified into three key dimensions. First, process-related issues included the lack of comprehensive environmental analysis, reliance on outdated or unreliable data, and limited engagement of external stakeholders such as parents and community representatives. Second, content-related issues revealed insufficient alignment between school strategic plans and the municipality's educational policies, along with performance indicators (KPIs) that lacked specificity, measurability, and compliance with the SMART criteria. Third, implementation-related issues were evident in the gap between strategic plans and annual action plans, as well as the absence of systematic and continuous monitoring and evaluation mechanisms.

Drawing on these findings, the study proposes development guidelines to strengthen the efficiency of strategic planning in schools within the local government context. These guidelines emphasize both policy-level improvements for the municipality and operational-level strategies for schools. It is anticipated that their adoption will result in more actionable strategic plans and foster sustainable educational development.

Keywords: Strategic Planning; Municipal Schools

บทนำ

การบริหารจัดการการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีกรอบทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ “แผนกลยุทธ์” (Strategic Plan) จึงถูกยกให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษาในระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาในทางปฏิบัติ พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การขาดความเข้าใจในแนวคิดการวางแผนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความท้าทายในด้านการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สถานการณ์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ธัญญรัตน์ ใจมูล, 2560) ผลที่ตามมาคือ แผนที่จัดทำขึ้นอาจไม่สามารถสะท้อนสภาพปัญหาและบริบทที่แท้จริงของสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ และที่สำคัญคือ ขาดความเชื่อมโยงกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน และไม่สามารถประเมินความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ความแตกต่างดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่โครงสร้างการบริหารที่ขึ้นตรงต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณที่พึ่งพาท้องถิ่นเป็นสำคัญ ไปจนถึงบทบาทของชุมชนซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษา (ชัยมงคล, 2559; วศิน, 2558) งานวิจัยยังชี้ว่าโรงเรียนสังกัด อปท. มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนได้ดีกว่าโรงเรียนในสังกัด สพฐ. อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีข้อจำกัด เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความล่าช้าในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ (จงรักษ์ แสนอ่อน และคณะ, (2563); พงศ์ทัต วนิชานนท์, (2559) ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์ในบริบทของสถานศึกษาสังกัด อปท. จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเฉพาะดังกล่าวอย่างรอบด้าน แตกต่างจากแนวทางของสถานศึกษาสังกัดส่วนกลางซึ่งมุ่งเน้นกรอบนโยบายจากส่วนกลางเป็นหลัก

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีภารกิจด้านการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและประถมศึกษา การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการวางแผนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลวารินชำราบ
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยยึดตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research).

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research). ระเบียบวิธีนี้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยที่มุ่งศึกษาจากข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น เอกสาร แผนงาน รายงานต่างๆ การวิจัยเชิงเอกสารไม่เพียงแต่ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับขั้นตอนและเนื้อหาของแผนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สามารถตีความและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุปัญหาเชิงระบบได้อย่างเป็นกลางและเป็นระบบ.

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: คือสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลวารินชำราบทั้งหมด 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ, โรงเรียนบ้านหนองตาโพนมิตรภาพที่ 5, และโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ.

กลุ่มตัวอย่าง: การวิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ซึ่งรวมถึงแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ รายงานการประชุม และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

3. แหล่งข้อมูลและเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร

แหล่งข้อมูลหลักในการวิจัยนี้คือเอกสาร (Documents) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลวารินชำราบ. แหล่งข้อมูลประกอบด้วย :

1. แผนกลยุทธ์/แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (ระยะ 3-5 ปี)
2. แผนปฏิบัติการประจำปี
3. รายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะทำงานจัดทำแผน
4. รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR)
5. เอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้องจากเทศบาลวารินชำราบ หรือหน่วยงานต้นสังกัด

เกณฑ์การคัดเลือกเอกสารประกอบด้วยความแท้จริง (Authenticity) ซึ่งหมายถึงเอกสารนั้นต้องเป็นต้นฉบับหรือสำเนาที่ถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ (Credibility) ซึ่งหมายถึงเอกสารนั้นต้องให้ข้อมูลที่สามารถตรวจสอบและเชื่อถือได้.

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลคือ ตารางวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Matrix) และแบบประเมินคุณภาพแผนกลยุทธ์. เครื่องมือเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นโดยผู้วิจัยตามกรอบแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อช่วยในการจัดหมวดหมู่และสกัดข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษาได้อย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐานตรวจสอบพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย การประสานงานกับสถานศึกษาทั้ง 3 แห่งเพื่อขอความอนุเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของเอกสาร และการนำข้อมูลจากเอกสารมาบันทึกลงในตารางวิเคราะห์เอกสารเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ขั้นต่อไป.

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis). กระบวนการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้:

1. การอ่านทำความเข้าใจ: ผู้วิจัยจะอ่านเอกสารที่รวบรวมมาทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมและบริบทของข้อมูล
2. การสกัดข้อมูล: ใช้ตารางวิเคราะห์เอกสารและแบบประเมินคุณภาพแผนกลยุทธ์เพื่อสกัดข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา (ด้านกระบวนการ, เนื้อหา, การนำไปปฏิบัติ).
3. การตีความและสังเคราะห์: ตีความข้อมูลที่ได้เพื่อระบุประเด็นปัญหาและหาความสัมพันธ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอน.
4. การสรุปผล: สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งหมดเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย.

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลวารินชำราบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางในการพัฒนา โดยผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1: สภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์เอกสารอย่างเป็นระบบ พบปัญหาสำคัญ 3 ด้านหลัก :

1. ด้านกระบวนการจัดทำแผน: สถานศึกษาประสบปัญหาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ขาดข้อมูลเชิงลึกและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ผู้ปกครองและชุมชน ยังอยู่ในระดับจำกัด.
 2. ด้านเนื้อหาของแผน: แผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นยังขาดความสอดคล้องที่ชัดเจนกับนโยบายของเทศบาล และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ยังไม่เป็นไปตามหลักการที่สามารถวัดผลได้จริง.
 3. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผล: พบช่องว่างระหว่างแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการประจำปี และสถานศึกษาขาดกลไกการกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.
- ประเด็นการสังเคราะห์ในรายโรงเรียน โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ พบปัญหาเด่นชัดในด้านเนื้อหา เนื่องจากมีโครงการจำนวนมากทำให้ตัวชี้วัดมีความซับซ้อนและขาดความชัดเจน ส่วนโรงเรียนบ้านหนองตาโพนมิตรภาพที่ 5 พบข้อจำกัดในด้านกระบวนการ โดยเฉพาะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ยังขาดข้อมูลเชิงลึกจากชุมชน ในขณะที่โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ ประสบปัญหาหลักในด้านการนำไปปฏิบัติและการเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2: แนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในตอนต้นที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ แนวทางเชิงนโยบายสำหรับต้นสังกัด (เทศบาล) และแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทางเชิงนโยบาย (สำหรับเทศบาลวารินชำราบ) มุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนและมาตรฐานกลางเพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความต่อเนื่องของนโยบาย ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก ได้แก่:

การกำหนดกรอบมาตรฐานกลาง (Standardization): เทศบาลควรกำหนดคู่มือหรือกรอบแนวทาง (Guideline) ที่ชัดเจนสำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งมีทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของเทศบาล ลดปัญหาความไม่เชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ท้องถิ่นกับแผนโรงเรียน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Capacity Building): จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้แก่ผู้บริหารและครูวิชาการ โดยเน้นทักษะเฉพาะด้าน เช่น การวิเคราะห์ SWOT เชิงลึก และเทคนิคการเขียนตัวชี้วัดแบบ SMART เพื่อแก้ปัญหาคือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

การสร้างระบบนิเวศการมีส่วนร่วม (Participatory Ecosystem): กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาต้องมีเวทีประชาคมที่เปิดโอกาสให้ตัวแทนชุมชนและผู้ปกครองเข้าร่วมในขั้นตอนการ "ร่วมคิด" และ "ร่วมวางแผน" ไม่ใช่เพียงแค่ขั้นตอนการรับทราบข้อมูล เพื่อให้แผนตอบสนองบริบทพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

2. แนวทางเชิงปฏิบัติ (สำหรับสถานศึกษา) มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการภายในให้มีความรัดกุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย 4 แนวทางสำคัญ ได้แก่:

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ (Data System): สถานศึกษาต้องจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) ภายในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันและครอบคลุมทุกมิติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม แทนการใช้ความรู้สึกหรือข้อมูลเก่า

การกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพ (KPIs Setting): ปรับเปลี่ยนรูปแบบการตั้งค่าเป้าหมายจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรมตามหลักการ SMART (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-bound) เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของโครงการได้ชัดเจน

การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (Strategy Alignment): จัดทำตารางวิเคราะห์ความสอดคล้อง (Matrix Table) ระหว่างกลยุทธ์หลักกับแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อปิดช่องว่าง (Implementation Gap) และยืนยันว่าทุกงบประมาณที่ใช้จ่ายจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์

การสร้างกลไกกำกับติดตามภายใน (Internal Monitoring): แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนฯ เป็นการเฉพาะ และกำหนดวงรอบการรายงานผลอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดกระบวนการป้อนกลับข้อมูล (Feedback Loop) สำหรับปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันทั่วทั้ง

เพื่อให้เห็นภาพรวมความเชื่อมโยงระหว่างสภาพปัญหาที่พบในตอนต้นที่ 1 และแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอในตอนต้นที่ 2 ผู้วิจัยได้สรุปความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1: การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์จำแนกตามสภาพปัญหา

ด้านของปัญหา	สภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบ (Findings)	แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอ (Guidelines)	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Expected Outcomes)
1. ด้านกระบวนการ	- ขาดฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบันในการวิเคราะห์ SWOT - การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นเพียงพิธีกรรม ขาดการสื่อสารสองทาง	1. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Data System): สร้างฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจบนหลักฐานเชิงประจักษ์ 2. สร้างระบบนิเวศการมีส่วนร่วม: กำหนดนโยบายให้เวที	- แผนกลยุทธ์มีฐานมาจากข้อเท็จจริง (Fact-based) - แผนตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด

ด้านของปัญหา	สภาพปัญหาและ อุปสรรคที่พบ (Findings)	แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอ (Guidelines)	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Expected Outcomes)
		ประชาคมต้องมีกระบวนการ "ร่วมคิด-ร่วมทำ" อย่างแท้จริง	
2. ด้านเนื้อหา	- ขาดความเชื่อมโยงกับนโยบายเทศบาล - ตัวชี้วัด (KPIs) เป็นนามธรรมและวัดผลไม่ได้จริง - บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน	1. กำหนดกรอบมาตรฐานกลาง: เทศบาลจัดทำคู่มือแนวทางที่ชัดเจน 2. การกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพ: ใช้หลักการ SMART KPIs 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร: อบรมเชิงปฏิบัติการเน้นเทคนิคการเขียนแผน	- ทิศทางของโรงเรียนสอดคล้องกับต้นสังกัด - มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนสามารถวัดความสำเร็จได้เป็นรูปธรรม
3. ด้านการนำไปปฏิบัติ	- การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า - ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร - ขาดระบบกำกับติดตามผลเชิงคุณภาพ	1. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ: ทำตาราง Matrix เชื่อมแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ 2. สร้างกลไกกำกับติดตามภายใน: แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลและรายงานทุกไตรมาส	- ลดช่องว่างระหว่างแผนและการปฏิบัติ (Closing Gap) - แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งผ่านระบบติดตามที่เข้มแข็ง

อภิปรายผล

ปัญหาที่ค้นพบในการวิจัยนี้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของการบริหารการศึกษาในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ.

1. ปัญหาด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ขาดความสมบูรณ์และการมีส่วนร่วมที่จำกัดนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ "การวางแผนแบบมีส่วนร่วม" (Participatory Planning) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Cohen & Uphoff, 1980) การที่สถานศึกษาละเลยการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชนอย่างแท้จริง ทำให้แผนที่จัดทำขึ้นไม่สะท้อนความต้องการและบริบทเฉพาะของท้องถิ่นได้เต็มที่ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยมงคล สุพรมอินทร์ (2559) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของ อบท. ยังเป็นเพียงเชิงรูปแบบมากกว่าการมีส่วนร่วมเชิงเนื้อหา โดยสาเหตุสำคัญเกิดจากการขาดช่องทางการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างการประชุมจัดทำแผน สถานศึกษามักใช้ศัพท์ทางวิชาการและรูปแบบเอกสารราชการที่ซับซ้อนทำให้ตัวแทนชุมชนหรือผู้ปกครองไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเชิงลึก หรือทำได้เพียงแครับทราบข้อมูลที่โรงเรียนนำเสนอฝ่ายเดียว ส่งผลให้กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเพียงพิธีกรรมตามระเบียบราชการ แต่ขาดเนื้อหาที่สะท้อนความต้องการที่แท้จริง

2. ปัญหาด้านเนื้อหา โดยเฉพาะความไม่สอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากับนโยบายของเทศบาล อาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของโครงสร้างการบริหารงานใน อบท. ที่นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอาจขาดความชัดเจนหรือความต่อเนื่องในเชิงนโยบาย (Mintzberg, 1994) ความไม่เชื่อมโยงกันนี้ส่งผล

กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร นอกจากนี้ การที่ตัวชี้วัด (KPIs) ขาดความชัดเจน ส่งผลให้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขาดตอน สอดคล้องกับข้อค้นพบของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ที่ระบุว่าหน่วยงานการศึกษาของท้องถิ่นยังขาดมาตรฐานในการวัดผลและติดตามนโยบายให้เป็นไปตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เมื่อไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนการติดตามและประเมินผลก็ไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลย้อนกลับที่จำเป็นสำหรับการปรับปรุงแผนในรอบต่อไปจึงไม่มีอยู่ ทำให้ปัญหาเดิมเกิดขึ้น ทั้งนี้ เหตุผลหลักมาจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน (Misconception) ของผู้ปฏิบัติงาน ที่มักมองว่าตัวชี้วัดเป็นเพียงเกณฑ์สำหรับการเบิกจ่ายงบประมาณ มากกว่าจะเป็นเครื่องมือในการนำทางสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ การตั้งตัวชี้วัดแบบนามธรรม เช่น 'นักเรียนมีคุณธรรม' โดยไม่มีเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนในปีถัดไปได้จริง กลายเป็นวงจรของการทำแผนซ้ำเดิมโดยไม่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม

3. ปัญหาด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล สะท้อนถึง "ช่องว่างในการนำไปปฏิบัติ" ปัญหานี้สะท้อนถึง Implementation Gap ซึ่ง Pressman & Wildavsky (1973) อธิบายว่าเกิดจากความไม่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง การที่แผนปฏิบัติการประจำปีไม่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์เป็นตัวอย่างที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงปัญหาของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารและการกำกับติดตาม จะทำให้การวางแผนเชิงกลยุทธ์กลายเป็นเพียง “เอกสารเพื่อส่งหน่วยงานต้นสังกัด” ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง สอดคล้องกับงานของ วศิน โภมุต (2558) ที่ชี้ว่า อปท. ยังขาดกลไกกำกับติดตามเชิงระบบ ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนแผนสู่ความยั่งยืน ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคคือความไม่ต่อเนื่องของการบริหาร (Administrative Discontinuity) และภาระงานประจำที่ล้นมือ ครูและบุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนและงานธุรการประจำวัน จนละเลยการบันทึกและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ ประกอบกับระบบการติดตามของเทศบาลมักเน้นการตรวจสอบเอกสารการเงิน (Financial Audit) มากกว่าการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการ (Performance Audit) ทำให้โรงเรียนขาดแรงจูงใจในการสร้างระบบกำกับติดตามภายในที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง

"ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์" (Strategic Leadership) หากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักไม่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการนี้อย่างต่อเนื่อง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ก็จะกลายเป็นเพียงเอกสารที่ต้องจัดทำเพื่อส่งหน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น จะไม่สามารถสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนให้แก่สถานศึกษาได้.

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (สำหรับเทศบาลวารินชำราบ)

1. จัดทำกรอบนโยบายที่ชัดเจน: เทศบาลควรจัดทำคู่มือหรือกรอบแนวทาง (Guideline) สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้แน่ใจว่าแผนของแต่ละโรงเรียนจะมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายของเทศบาลอย่างเป็นระบบ.

2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ: ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอให้แก่ผู้บริหารและคณะครูที่รับผิดชอบงานนโยบายและแผน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นไปตามหลักการ SMART.

3. สร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน: เทศบาลควรมีนโยบายที่ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนอย่างเป็นทางการและต่อเนื่อง.

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (สำหรับสถานศึกษา)

1. สร้างระบบสารสนเทศของโรงเรียน: ควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.

2. กำหนดตัวชี้วัดที่เป็น SMART: คณะทำงานควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวชี้วัดที่เฉพาะเจาะจง วัดผลได้จริง และมีระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

3. จัดทำแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์: ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแปลงกลยุทธ์แต่ละข้อในแผนกลยุทธ์ให้เป็นแผนงาน/โครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน เพื่อลดช่องว่างในการนำไปปฏิบัติ.

4. สร้างระบบการกำกับติดตามภายใน: ควรจัดให้มีคณะกรรมการหรือกลไกภายในในการติดตามความก้าวหน้าของแผนอย่างสม่ำเสมอ เช่น รายไตรมาส และนำผลการติดตามมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงปริมาณ: ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาต่อปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ในวงกว้างขึ้น เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงคุณภาพนี้และเพิ่มความน่าเชื่อถือทางสถิติ.

2. การวิจัยและพัฒนา (R&D): ควรมีการวิจัยและพัฒนา "รูปแบบการจัดทำแผนกลยุทธ์" ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ โดยอาจใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบดังกล่าว ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและยั่งยืน.

องค์ความรู้ใหม่

1. ปัญหาเชิงระบบในบริบทท้องถิ่น การวิจัยนี้ยืนยันและชี้ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่า ปัญหาการทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีลักษณะเฉพาะที่ซับซ้อนกว่าปัญหาทั่วไป นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหามาจากโครงสร้างการบริหารและนโยบายที่ไม่ชัดเจน

2. วงจรปัญหา การระบุงจรปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำซาก เริ่มต้นจากปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ขาดข้อมูลเชิงลึกและไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่ชัดเจนและวัดผลได้ยาก ส่งผลให้แผนที่จัดทำขึ้นใหม่ยังคงเผชิญกับปัญหาเดิมและไม่สามารถสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนได้

3. การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การมี "แผน" ที่ดียังอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อความสำเร็จ การขาดการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษาบ่งชี้ถึงปัญหาในระดับ "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์" หรือ Strategic Leadership องค์ความรู้ที่ได้จึงเน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้ขับเคลื่อน (Change Manager) และเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ยั่งยืนได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จรงค์ แสนแอ่น, ชมกฤษ หุ่นนาค, ชัยยงค์ พรหมวงศ์, และวรสิทธิ์ เจริญพัฒน์. (2563). ระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.รัตนโกสินทร์*, 7(2), 95–106.
- ชัยมงคล สุพรมอินทร์. (2559). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา: ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาของไทย พ.ศ.2547-2557. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(1), 85–103.
- ธัญญารัตน์ ใจมูล. (2560). ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พงศ์ศักดิ์ วนิชานันท์. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คลังปัญญาจุฬาฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาและการพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วสิน โคมุท. (2558). *การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สหวิทยาการ) วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213–235.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Free Press.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pressman, J., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation: How Great Expectations in Washington are Dashed in Oakland*. Berkeley: University of California Press.

^{1*} รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รุ่งนภา งามศรี^{1*} นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น² จิรศักดิ์ แซ่ไคว²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*Corresponding author e-mail: rungaparamsorn2025@gmail.com Tel. 080-5253642

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบดังกล่าว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 9 คน รวม 10 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหา แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.90–0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน เนื่องจากเวลาและบุคลากรไม่เพียงพอ และข้อมูลไม่ถูกนำไปใช้จริง 2) รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้น คือ CARE-Co Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งเชื่อมโยงกับกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ C = Child-Centered Understanding (การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล) A = Assessment & Screening (การคัดกรองนักเรียน) R = Reinforcement & Development (การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน) E = Early Intervention & Problem Solving (การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน) และ Co = Collaboration & Referral (การส่งต่อนักเรียนและความร่วมมือ) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการดำเนินงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; การบริหารจัดการ; ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; โรงเรียนบ้านสหกรณ์

^{1*} Received: 2025-09-09, Revised: 2025-12-02, Accepted: 2025-12-08

Student Care Administration System Model for Ban Sahakorn School under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2

Rungnapa Ramsorn^{1*} Nantapong Milaehman² Jirasak Saekhow³

Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: rungnaparamsorn2025@gmail.com Tel. 080-5253642

ABSTRACT

The objective of this research is 1) study the current conditions and problems in the administration of the student care system at Ban Sahakorn School under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) develop a student care administration system model, and 3) evaluate the suitability and feasibility of the developed model. The research was conducted as research and development (R&D). The target group consisted of one school administrator and nine teachers, totaling 10 participants, selected through purposive sampling. Research instruments included a questionnaire about current conditions and problems, a content validity assessment, and a suitability and feasibility assessment, with reliability values ranging from 0.90 to 0.93. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The results showed that: 1) the overall administration of the student care system was at a high level, while the problems encountered were at a moderate level. The most significant issue was student screening, due to insufficient time and personnel, as well as the lack of practical use of collected data; 2) the developed model, called the CARE-Co Model, comprised six components: principles, objectives, model content, operational process, evaluation, and success conditions; and 3) the evaluation revealed that the CARE-Co Model consists of five key components that align with the systematic student care process: C = Child-Centered Understanding (recognizing students individually), A = Assessment & Screening (student screening), R = Reinforcement & Development (student support and development), E = Early Intervention & Problem Solving (prevention and problem-solving for students), and Co = Collaboration & Referral (student referral and collaborative support),

was rated at the highest level of suitability and feasibility. The findings indicate that the model is practical and can be effectively applied to improve the administration of the student care system.

Keywords: development of a model; management; student care system; Ban Sahakorn School

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรู้เท่าทัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อย่างไรก็ตาม เด็กและเยาวชนในปัจจุบันประสบปัญหาหลากหลาย ทั้งความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ปัญหาครอบครัว และพฤติกรรมเสี่ยง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ การพัฒนาและแก้ไขปัญหานี้จึงเป็นภารกิจสำคัญในการสร้างคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565–2569) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้ประชาชนเป็นผู้ที่ “ดี เก่ง และมีคุณภาพ” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565:19) การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งในฐานะกลไกตอบสนองต่อปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างรอบด้าน

การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นเป้าหมายสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562:14) นอกจากนี้ มาตรา 22 ยังกำหนดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษา โดยเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกัน มาตรา 26 กำหนดให้สถานศึกษาประเมินผู้เรียนจากพัฒนาการ ความประพฤติ การเข้าร่วมกิจกรรม และผลการเรียนควบคู่กัน เพื่อให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาและบริบทของแต่ละบุคคล ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งด้านความรู้และคุณธรรม เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและมีความสุขในการดำรงชีวิต

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ร่วมกับกรมสุขภาพจิตและกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีความรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (ไทยรัฐออนไลน์, 2566) ระบบนี้มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน ซึ่งต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ธนากร จันทพันธ์, สีน งามประโคน, และลำพอง กลมกุล, 2566:45) ปัจจุบัน สพฐ. ได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับ กสศ. และกรมสุขภาพจิต เพื่อใช้ข้อมูลเชิงลึกในการประเมินความเสี่ยงและวางแผนการช่วยเหลือที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566:12) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาเชิงรุกของ สพฐ. ที่มุ่งให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563:28)

สังคมไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตของเยาวชน ปัญหาความรุนแรง การตั้งครกในวัยรุ่น และพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมและสถาบันครอบครัวที่อ่อนแอ เช่น พ่อแม่หย่าร้าง หรือทอดทิ้งให้ปู่ย่าตายายดูแล ส่งผลให้เด็กขาดการอบรมที่เหมาะสม

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) จากสถานการณ์ดังกล่าว โรงเรียนหลายแห่งยังไม่สามารถดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ และการจัดระบบที่เป็นรูปธรรม ครูที่ปรึกษาทุกคนจึงควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีทักษะในการใช้ข้อมูลเชิงลึก การให้คำปรึกษา การคัดกรอง และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566:12)

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนบ้านสหกรณ์ (2566:2) แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังขาดความเป็นระบบ โดยกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลยังคงเป็นรูปแบบเดิม ทำให้การแก้ปัญหาและการช่วยเหลือผู้เรียนล่าช้าและไม่ตรงจุด จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสร้างและพัฒนาแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านสหกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562:2) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการพัฒนาครูให้มียุทธศาสตร์ความรู้ใหม่ในการดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวจะช่วยสร้างระบบการดูแลที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ระยะ คือ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ (3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

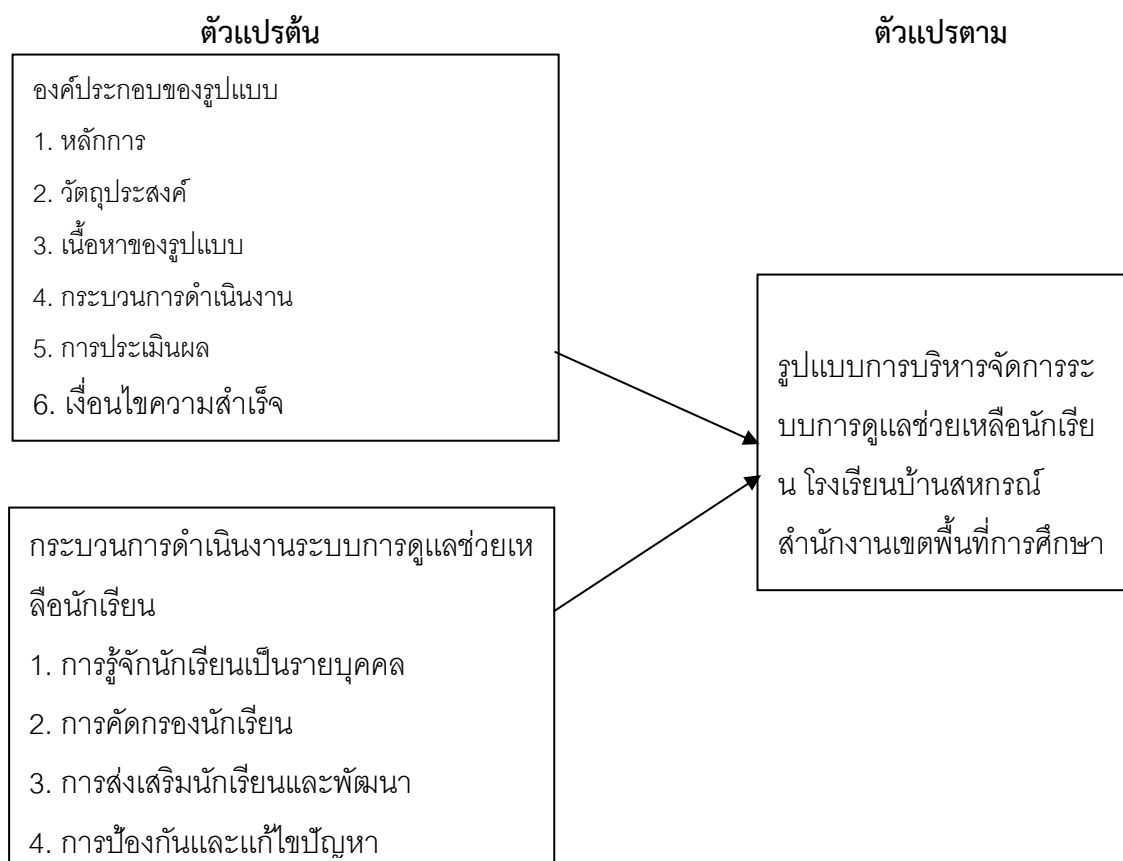
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 9 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และสภาพปัญหาแบบปลายปิดชนิดเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ 2) แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.90–0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยมุ่งศึกษาตามแนวคิดการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวกับรูปแบบจากนักวิชาการ อนุชา ผลอิน (2558); นิตยา คะเนนิล (2559); อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (2559); จักรภพ เนวะมาตย์ (2560); ปุณฺณศรี พันธ์วัฒน์ (2560); ณัฐฤติ รัตนอรุณ และคณะ (2561); ธนภุต อึ้งน้อย (2562); ยาวลักษณ์ เกษรเกศรา (2565); พิศมัย ถิ่นน้อย (2563); ญาดา สังขิณญ์ (2565) และ พชรกมล คำไวย (2567) และกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ดังภาพ



ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างทักษะชีวิตและความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$) โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนส่งเสริมนักเรียนให้มีความภูมิใจในตนเองและกล้าแสดงออกในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.20$) โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม ($\bar{X} = 4.20$) และโรงเรียนจัดกิจกรรมโฮมรูมเป็นประจำเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนจัดประชุมครูเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายกรณี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีกิจกรรมป้องกัน แก้ไขปัญหานักเรียน เช่น กิจกรรมเพื่อนที่ปรึกษา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$) โรงเรียนบันทึกผลการช่วยเหลือและติดตามนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.40$) โรงเรียนจัดกิจกรรมเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา ($\bar{X} = 4.10$) โรงเรียนจัดประชุมครูเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายกรณี ($\bar{X} = 3.70$) และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาพฤติกรรมของบุตรหลานร่วมกับโรงเรียน ($\bar{X} = 3.60$) มีตามลำดับ

3) ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนนำผลการคัดกรองนักเรียนไปใช้ในการวางแผน ดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ โรงเรียนใช้วิธีการคัดกรองที่หลากหลายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนจัดทำบันทึกผลการคัดกรองและวิเคราะห์ภาพรวมของข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงแผนการดำเนินงานในระดับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$) โรงเรียนมีแนวทางในการดูแล เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$) และโรงเรียนสามารถแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหาและกลุ่มพิเศษ ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

4) ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสามารถพัฒนาตนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ มีการติดตามผลการส่งต่อนักเรียนและบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาการช่วยเหลือต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.20$) โรงเรียนมีขั้นตอนการส่งต่อนักเรียนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.10$) โรงเรียนชี้แจงให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าใจความจำเป็นของการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.00$) และโรงเรียนมีการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานภายในหรือภายนอกเมื่อจำเป็น ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนใช้ข้อมูลนักเรียนในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ โรงเรียนใช้ข้อมูลจากระเบียนสะสม แบบประเมินพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และการสังเกต เพื่อใช้ในการคัดกรอง ส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ($\bar{X} = 4.00$) ครูที่ปรึกษารับผิดชอบดูแลนักเรียนตามเกณฑ์อัตรากำลัง ครู 1 คน : นักเรียน 25 คน ($\bar{X} = 3.90$) โรงเรียนเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.80$) และโรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

1.2 สภาพปัญหาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านสหกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดชนิดเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ พบว่า ร้อยละโดยรวมของ

ปัญหาในทุกด้านอยู่ที่ 40.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่ามีปัญหาร้อยละ 36.00 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีปัญหาร้อยละ 48.00 ซึ่งเป็นด้านที่พบปัญหามากที่สุดในภาพรวม ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน มีปัญหาร้อยละ 38.00 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีปัญหาร้อยละ 38.00 และด้านการส่งต่อนักเรียน พบปัญหาร้อยละ 44.00 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนยังประสบปัญหาระดับปานกลางในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน คือ เวลาและบุคลากรไม่เพียงพอในการคัดกรอง คิดเป็น ร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ ข้อมูลที่ได้จากการคัดกรองไม่นำไปใช้จริง คิดเป็น ร้อยละ 60.00 และครูขาดความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็น ร้อยละ 50.00 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาเรื่อง เครื่องมือหรือแบบประเมินไม่มีความหลากหลาย อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และไม่มีผู้ใดเลือกกว่าปัญหาคือ “โรงเรียนไม่มีเกณฑ์การคัดกรองที่ชัดเจน” (คิดเป็นร้อยละ 0.00)

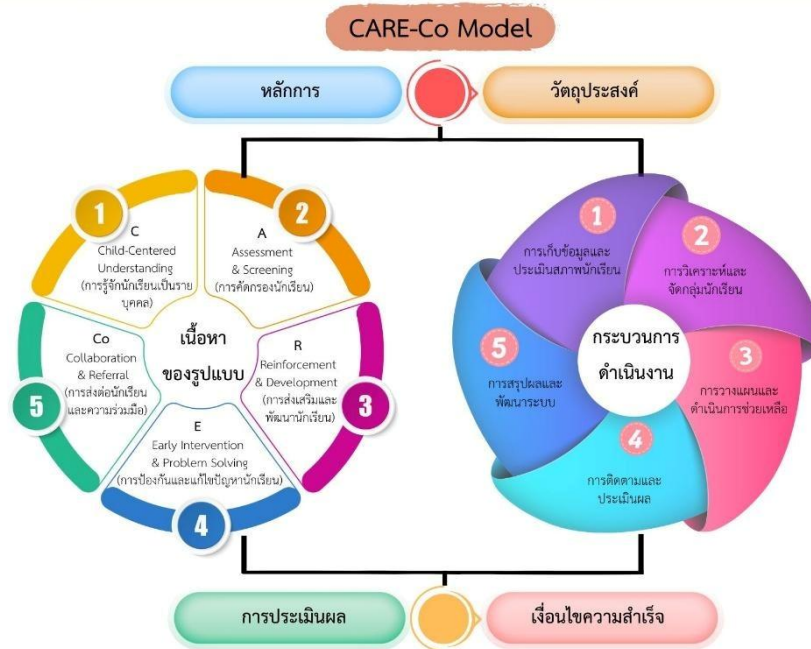
2) ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียน คือ ผู้ปกครองไม่ยินยอมให้นักเรียนถูกส่งต่อ คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ครูไม่ทราบขั้นตอนหรือแนวทางในการส่งต่อนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามด้วย การขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และหน่วยงานปลายทางไม่สามารถให้การช่วยเหลือได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40.00 เท่ากัน ปัญหาที่พบในระดับน้อยคือ โรงเรียนขาดการติดตามผลหลังส่งต่อ คิดเป็น ร้อยละ 30.00

3) ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน คือ โรงเรียนขาดงบประมาณหรือทรัพยากรสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ และกิจกรรมไม่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เท่ากัน ส่วนปัญหาที่พบในระดับน้อยคือ นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 30.00 และบุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในการวางแผนกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 20.00

4) ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน คือ ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ครูขาดทักษะในการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และนักเรียนไม่เปิดใจรับความช่วยเหลือ คิดเป็นร้อยละ 40.00 ปัญหาที่พบในระดับน้อยคือ โรงเรียนขาดระบบติดตามนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และไม่มีการประชุมทีมงานเพื่อวิเคราะห์ปัญหานักเรียนรายกรณี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.00 เท่ากัน

5) ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ โรงเรียนขาดการจัดระบบข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ครูขาดทักษะในการสังเกตหรือสัมภาษณ์นักเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และข้อมูลนักเรียนไม่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ขณะเดียวกัน ยังพบว่า โรงเรียนขาดเครื่องมือที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล อยู่ในระดับปัญหาปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.00 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามรายใดเลือก ครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียนมากเกินไป เป็นปัญหาในการดำเนินงานด้านนี้ (คิดเป็นร้อยละ 0.00)

รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2



2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน CARE-Co Model ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎี แนวทางเชิงวิชาการ และผลการวิเคราะห์สภาพจริงของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทุกมิติของการดูแลนักเรียนอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบองค์รวม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอกอย่างมีส่วนร่วม ผ่านการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเพาะของนักเรียนแต่ละคน มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

CARE-Co Model พัฒนาขึ้นโดยยึดหลักการของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มุ่งเน้นความต่อเนื่อง ครอบคลุม และความร่วมมือของทุกภาคส่วนในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทุกมิติที่จำเป็น
2. เพื่อให้การบริหารจัดการระบบมีความเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก
4. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งเชื่อมโยงกับกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) C = Child-Centered Understanding (การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล) 2) A = Assessment & Screening (การคัดกรองนักเรียน) 3) R = Reinforcement &

Development (การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน) 4) E = Early Intervention & Problem Solving (การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน) 5) Co = Collaboration & Referral (การส่งต่อนักเรียนและความร่วมมือ) องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามรูปแบบ CARE-Co Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละรายได้อย่างแท้จริง ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลและประเมินสภาพนักเรียน (Collect Student Data) ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และจัดกลุ่มนักเรียน (Analyze and Group Students) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนและดำเนินการช่วยเหลือ (Respond with Targeted Supports) ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Evaluate and Monitor Progress) และขั้นตอนที่ 5 การสรุปผลและพัฒนาระบบ (Conclude and Improve)

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล

การประเมินผลของรูปแบบ CARE-Co Model มุ่งเน้นการประเมินผลใน 3 มิติ ได้แก่

1. ผลลัพธ์ด้านนักเรียน (Student Outcomes)

ประเมินความเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ และความเป็นอยู่ โดยใช้เครื่องมือ เช่น แบบประเมินพฤติกรรมก่อนและหลังการได้รับการดูแล บันทึกพัฒนาการรายบุคคล ดำเนินการโดยครูที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยาโรงเรียน โดยเน้นการสังเกตอย่างต่อเนื่องและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ

2. ผลลัพธ์ด้านกระบวนการ (Process Outcomes)

ตรวจสอบความสอดคล้องของการดำเนินงานกับแผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่กำหนดไว้ เช่น การตรวจสอบแผนปฏิบัติการและหลักฐานเชิงประจักษ์ การประชุมทบทวนผลการดำเนินงาน ดำเนินการโดยคณะกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน เพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ ได้ดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนและมีคุณภาพ

3. ผลลัพธ์เชิงระบบ (Systemic Outcomes)

ประเมินความพึงพอใจและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานเครือข่าย ผ่านแบบสอบถามความพึงพอใจ การสัมภาษณ์เชิงลึก / เวทีสรุปบทเรียน

องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ

การนำรูปแบบ CARE-Co Model ไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมและเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญหลายประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในโรงเรียน

ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมมือกันวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเติบโตของนักเรียนทั้งด้านการเรียนรู้และพฤติกรรม

2. ความต่อเนื่องของกระบวนการดูแล

การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของ CARE-Co Model ต้องเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และสามารถติดตามความคืบหน้าได้อย่างสม่ำเสมอ การดูแลนักเรียนไม่ควรเป็นกิจกรรมชั่วคราว แต่ต้องฝังอยู่ในวิถีปฏิบัติของโรงเรียน

3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

โรงเรียนต้องจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา และเครื่องมือที่จำเป็นในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายภายนอก

การส่งต่อนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเฉพาะทางต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล สถานพินิจ ศูนย์เด็กและครอบครัว หรือองค์กรชุมชน การประสานงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของครูและทีมดูแลนักเรียน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการอบรม และพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะด้านจิตวิทยา การให้คำปรึกษา และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวก

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

3.1 ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความเหมาะสมของหลักการ และความเหมาะสมของการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนความเหมาะสมของเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1.1 ด้านความเหมาะสมของหลักการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหลักการของรูปแบบสอดคล้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หลักการครอบคลุมทั้งการป้องกัน แก้ไข และส่งเสริม ส่วนหลักการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.1.2 ด้านความเหมาะสมของเนื้อหา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแนวคิด CARE-Co เข้าใจง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีรายละเอียดชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบ (C, A, R, E, Co) ส่วนโครงสร้างของ CARE-Co Model ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของระบบดูแล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.1.3 ด้านความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถนำไปใช้ได้กับนักเรียนทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขั้นตอนดำเนินงานทั้ง 5 ขั้นมีความชัดเจนและเป็นระบบ ส่วนเครื่องมือและกิจกรรมที่เสนอเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.1.4 ด้านความเหมาะสมของการประเมินผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เครื่องมือประเมินเข้าใจง่าย และเหมาะสมต่อการใช้จริง ส่วนวิธีการประเมินผลครอบคลุมทั้งระดับนักเรียน กระบวนการ และระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความเป็นไปได้ด้านบุคลากรและบริบทโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.2.1 ด้านความเป็นไปได้ด้านบุคลากรและบริบทโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรในโรงเรียนมีความพร้อมและสามารถดำเนินการได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ รูปแบบนี้สอดคล้องกับทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่ ส่วนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องสามารถเกิดขึ้นได้จริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2.2 ด้านความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบไม่ซับซ้อนเกินไปสำหรับครูทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ใช้เวลาและงบประมาณที่เหมาะสมในการดำเนินการ ส่วนรูปแบบสามารถนำไปปรับใช้ในภาคปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการส่งเสริมนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง มีความเข้มแข็งในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน และมีการใช้ข้อมูลและเครื่องมือที่เหมาะสมในการจำแนกระดับความเสี่ยงของนักเรียน ซึ่งแสดงถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีทิศทางและกลไกที่ชัดเจนที่เป็นเช่นนี้เพราะ โรงเรียนมีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละรายได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจนของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโรงเรียนมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากครูและภาคีเครือข่าย โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วม ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการคัดกรอง ป้องกัน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน ซึ่งทุกด้านควรทำงานอย่างเชื่อมโยงกันและมีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงทางพฤติกรรมและการเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2556) ที่เน้นการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบบูรณาการ โดยมีบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ พร้อมใช้เครื่องมือและวิธีการที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีความสุขตามที่สังคมคาดหวัง ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (2559) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับมาก โดยระบบมีองค์ประกอบครบทั้งการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน

นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ปุณยธรรม์ พันธุ์วัฒน์ (2560) ก็สนับสนุนผลการวิจัยเช่นกัน โดยระบุว่าโรงเรียนที่มีระบบการคัดกรองที่ชัดเจนและมีกระบวนการดำเนินงานเป็นระบบ จะช่วยให้การดูแลนักเรียน

เป็นไปอย่างมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยต่างประเทศ เช่น Mirmoghtadaie et al. (2023) ยังชี้ว่าระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีการจัดการด้านข้อมูล การประสานงาน และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จทั้งด้านวิชาการและด้านอารมณ์สังคม ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่ระบุว่า การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า รูปแบบ CARE-Co Model ได้รับการออกแบบอย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน โดยรูปแบบ CARE-Co ได้ผสมองค์ความรู้จากหลายศาสตร์ ทั้งด้านจิตวิทยา การแนะแนว การจัดการศึกษา และการบริหารจัดการแบบองค์รวม โดยมีจุดเน้นที่ความต่อเนื่องในการดูแลนักเรียนแบบไม่ขาดตอน มีการจัดระบบข้อมูล การเชื่อมโยงบริการ และการพัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากภาคีต่าง ๆ ที่มาของการออกแบบรูปแบบดังกล่าวมีเหตุผลสำคัญจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในระดับปฏิบัติ ซึ่งพบว่าแม้โรงเรียนจะมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับมาก แต่ยังคงขาดกลไกที่เป็นรูปแบบเฉพาะของสถานศึกษาเองที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นพัฒนารูปแบบที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียนในบริบทชนบท และสามารถนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม มีทิศทางชัดเจน และประเมินผลได้ รูปแบบ CARE-Co ยังสะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ภายใต้การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิสนา แวมมณี (2560) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กจำเป็นต้องใช้แนวทางองค์รวม โดยครูต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และให้การส่งเสริมและป้องกันอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ อีกทั้งยังสัมพันธ์กับข้อเสนอของธนกฤต อึ้งน้อย (2562) ที่พัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยแนวทาง “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” โดยยึดหลัก “ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการที่บูรณาการความร่วมมืออย่างเป็นระบบจากทุกฝ่ายในโรงเรียนและชุมชน จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงคุณภาพ ผลนี้สอดคล้องกับรูปแบบกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4 ขั้น ได้แก่ วางแผน ดำเนินงาน นิเทศกำกับติดตาม และประเมินผล ขณะที่ผลการศึกษาของ ปุณยศรีศรี พันธ์วัฒน์ (2560) ซึ่งพบว่าโรงเรียนต้องการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านการคัดกรองให้มีมาตรฐานชัดเจน และต้องมีเครื่องมือประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของ อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (2559) ที่ระบุว่า การพัฒนารูปแบบเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากแม้สถานศึกษาจะมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อจำกัดด้านขั้นตอน การกำกับติดตาม และการพัฒนาบุคลากรที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ระบบมีความต่อเนื่องและครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Ahmady et al. (2023) ที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้โดยเสนอว่า ระบบสนับสนุนนักเรียนที่ดีต้องมีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านวิชาการ อารมณ์ การประสานงาน และการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ดังนั้นจากการวิเคราะห์โดยรวม รูปแบบ CARE-Co Model จึงถือได้ว่าเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่มีความเป็นองค์รวม เชื่อมโยงการดำเนินงานทุกด้านอย่างมีระบบ มีจุดเน้นที่การป้องกันเชิงรุก การส่งเสริมศักยภาพเชิงบวก และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างแม่นยำ ซึ่งสะท้อนถึงรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในโรงเรียนอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้อย่างเหมาะสม

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่ารูปแบบ CARE-Co Model ได้รับการยอมรับในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในมิติของบุคลากรและบริบทของโรงเรียน สะท้อนถึงศักยภาพในการนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้ในโรงเรียนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า ความเหมาะสมของเนื้อหา ยังอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้เข้าใจง่าย ชัดเจน และสื่อความหมายได้ตรงตามเจตนารมณ์ของรูปแบบมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2560) ที่ระบุว่า ลักษณะที่สำคัญของรูปแบบที่มีคุณภาพ ควรครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักปรัชญา ทฤษฎี และแนวคิด มีขั้นตอนหรือกระบวนการที่สามารถเรียนรู้ตามทฤษฎี และสามารถนำไปทดลองหรือใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง จนบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรภาพ เนวะมาตย์ (2560) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และพบว่ารูปแบบที่ดีต้องมีทั้งองค์ประกอบของระบบและกระบวนการบริหารที่เชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ญาดา สังขิบุญ (2565) ที่ได้พัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และ ธนกฤต อึ้งน้อย (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีโรงเรียนบ้านวังจาง ก็พบผลลัพธ์ในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ รูปแบบที่ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน จะได้รับการยอมรับในระดับสูงทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wasser Gish (2019) ที่ชี้ว่ารูปแบบระบบสนับสนุนนักเรียนที่ดีต้องอาศัยความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานสนับสนุน เพื่อสร้างระบบช่วยเหลือแบบบูรณาการ ซึ่งพบลักษณะคล้ายกันโรงเรียนบ้านสหกรณ์ที่ให้ความสำคัญกับภาคีเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบ CARE-Co Model ไปปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนตนเอง โดยเริ่มจากการอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิดและกระบวนการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลนักเรียนให้ทันสมัยและเชื่อมโยงกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจอย่างแม่นยำ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนผ่านกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการพัฒนานักเรียน เช่น กิจกรรมสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน กิจกรรมให้คำปรึกษาในเชิงครอบครัว
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมและป้องกันนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะครูที่ปรึกษาด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษา การสังเกตพฤติกรรม และการดำเนินการส่งต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามขั้นตอน

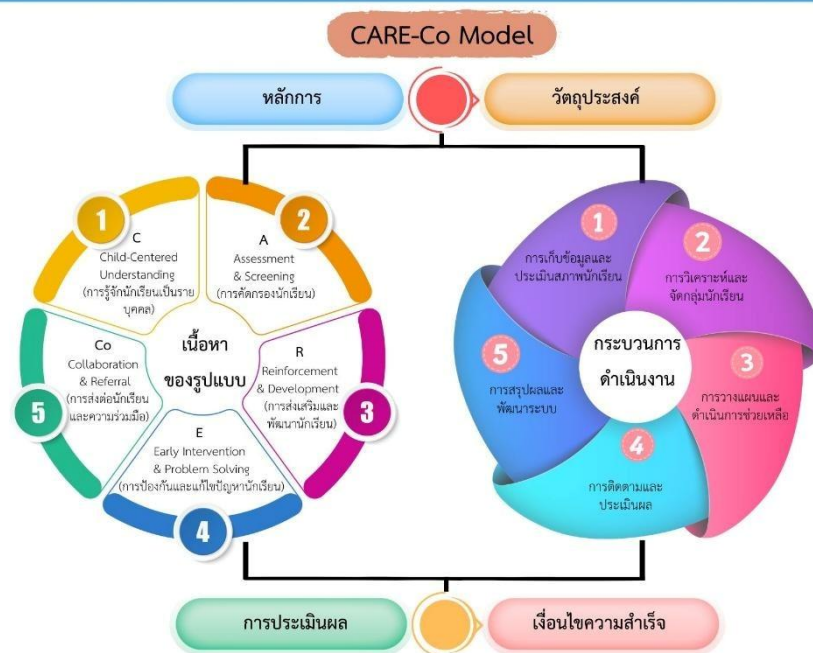
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนในระดับอื่น เช่น มัธยมศึกษา หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบในบริบทที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับครูที่ปรึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาการพัฒนานวัตกรรมหรือเครื่องมือเสริมสนับสนุนการนำ CARE-Co Model ไปใช้ เช่น แอปพลิเคชันติดตามข้อมูลนักเรียน เครื่องมือคัดกรองที่หลากหลาย และคู่มือการดำเนินงานแบบแผนภาพ
4. ควรศึกษาการประเมินผลลัพธ์ระยะยาวของการใช้ CARE-Co Model โดยติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือสุขภาพจิตของนักเรียนที่ได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ เกิดองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “CARE-Co Model” ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการเชิงองค์รวมที่บูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในโรงเรียน โดยยึดหลักการสำคัญคือ การดูแลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม และมีส่วนร่วม (Continuity, Coverage, Collaboration) ผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ C – Child-Centered Understanding (การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล), A – Assessment & Screening (การคัดกรองนักเรียน), R – Reinforcement & Development (การส่งเสริมและพัฒนา), E – Early Intervention & Problem Solving (การป้องกันและแก้ไขปัญหา), และ Co – Collaboration & Referral (การส่งต่อและความร่วมมือ) แนวคิดใหม่นี้เน้นการใช้ข้อมูลจริงเป็นฐานในการตัดสินใจ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน ทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้ได้ดีกับบริบทของโรงเรียนอื่น เพื่อยกระดับคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังภาพ

รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านสหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2



เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2556). คู่มือการดำเนินงานโครงการ 1 โรงพยาบาล 1 โรงเรียน. สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). รายงานฉบับพิเศษ: หลักประกันโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับถึงอุดมศึกษา. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- จักรภพ เนวะมาตย์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายงานการวิจัย. วิทยาลัยเทคนิคตาก.
- ญาดา สังขิณฺญ. (2565). รูปแบบการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพเดิมมีงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐวุฒิ รัตนอรุณ และคณะ. (2561). รูปแบบการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงด้วยกิจกรรมครูคู่สัญญาของโรงเรียนศิริราษฎร์พัฒนา รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ทิตนา แวมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ. <https://www.thairath.co.th>
- ธนกฤต อึ้งน้อย. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนากร จันทพันธ์, สีน งามประโคน, และลำพอง กลมกุล. (2566). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์, 4(1), 77–87.
- นิตยา คะเนนิล. (2559). การพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(2), 348–360.
- บุญชูศรี พันธ์วัฒน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พชรภมร คำไวย. (2567). รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาคเหนือตอนล่าง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(11), 1664–1680.
- พิศมัย ถิ่นน้อย. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและความปลอดภัยของนักเรียน โรงเรียนวัดกำแพงแสน (สว่างวิทยาการ) รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เยาวลักษณ์ เกษรเกศรา. (2565). การพัฒนารูปแบบบริหารการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนบ้านหมากหัววัง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงาน

- วิชาการระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 22 (16 สิงหาคม 2565). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- โรงเรียนบ้านสหกรณ์. (2566). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR). โรงเรียนบ้านสหกรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อนุชา ผลอิน. (2558). การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์. <https://journalrec.mbu.ac.th/images/pdf/journal6-2/21p187-195.pdf>
- อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ. (2559). รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10(2), 222–233.
- Ahmady, S., Shahbazi, S., Heidari, Z., Keshavarzi, M. H., & Mirmoghtadaie, Z. (2023). Developing a student support framework for higher education institutions: A grounded theory study. *BMC Medical Education*, 23(1), Article 806. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04865-0>
- Mirmoghtadaie, Z., Keshavarz, M., Mohammadimehr, M., & Rasouli, D. (2023). The design and psychometric properties of a peer observation tool for use in LMS-based classrooms in medical sciences. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 24(1), 66–84. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v24i1.6689>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pressman, J., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland*. University of California Press.
- Wasser Gish, J. (2019). *Building systems of integrated student support: A policy brief for local and state leaders*. America's Promise Alliance. <https://eric.ed.gov/?id=ED600992>

^{1*} ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ราวิน ชาแดงวงศ์^{1*} จารุวรรณ นาดัน²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

*Corresponding author e-mail: rawinchadaengwong@gmail.com Tel. 0829751901

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ สถานศึกษากลุ่มไตรมิตร จำนวน 19 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้ปฏิบัติเจ้าหน้าที่การเงิน รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ในรูปแบบตอบสนองคู่ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร ในภาพรวม มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .233 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารบัญชี

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา; กลุ่มไตรมิตร

^{1*} Received: 2025-10-19, Revised: 2025-11-27, Accepted: 2025-12-08

Needs Assessment for Budget Management of Schools Trimit Group Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

Rawin Chadaengwong^{1*} Jaruwat Natun²

Master of Education Program in Educational Administration

Pibulsongkram Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: rawinchadaengwong@gmail.com Tel. 0829751901

ABSTRACT

The objective of this research is the essential needs for Budget Management of Schools Trimit Group Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The population and sample of this study consisted of 19 schools in the Trimit Group. The key informants included school administrators, heads of budget management departments, and teachers responsible for financial affairs, totaling 57 participants. A purposive sampling method was employed. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire, dual-response format type. The content validity (IOC) of the questionnaire ranged between 0.80 -1.00, and the overall reliability was 0.99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and a modified priority needs index (PNImodified). The results revealed that the priority needs index for needs for Budget Management of Schools Trimit Group was overall at .233. When analyzed by specific aspects, "Monitoring, Evaluation, and Reporting" was identified as the highest priority, followed by "Resource Mobilization and Investment for education." The aspect with the lowest average score was "Accounting Management."

Keywords: Needs Assessment; Budget Management of Schools; Trimit Group

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในการจัดทำและขอ
งบประมาณ ประกอบด้วย การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดความสำเร็จการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์
จัดทำแผนงบประมาณให้เชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ และการ
จัดทำคำขอจัดตั้งงบประมาณการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย การขออนุมัติแผนการใช้ การจัดสรร
งบประมาณการบริหารการเงิน ได้แก่ การเบิก การรับ การเก็บ การจ่าย และการนำส่งเงิน การบริหารการ
บัญชี ได้แก่ การทำบัญชี การทำทะเบียนการเงิน การรายงาน การติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการ
รายงานผลการใช้งบประมาณการบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ ประกอบด้วย การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ ของ
ครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการ การสั่งซื้อ สั่งจ่าย การตรวจรับ การเบิกจ่ายวัสดุ
ครุภัณฑ์และอุปกรณ์การศึกษา การจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับ
ทรัพย์สินของทางราชการ การระดมทรัพยากรและการจัดการสินทรัพย์ ประกอบด้วย การระดมทรัพยากรจาก
องค์กรและสถาบันต่าง ๆ การดำเนินการด้านกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนการศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
กองทุนสวัสดิการ การจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใ
จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย การกำหนดแผนการตรวจสอบค่าใช้จ่าย การตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินความ
เพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน การตรวจสอบระบบ การดูแลรักษาและความปลอดภัยของ

ทรัพย์สิน การวิเคราะห์และประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

จากข้อบ่งชี้การบริหารงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูที่เป็นเจ้าหน้าที่การเงิน ต้องมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ การบริหาร งบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาต่าง มีผลการวิจัยยืนยันในทิศทางเดียวกัน พบว่าการบริหารงานงบประมาณหลังการกระจายอำนาจประสบปัญหา หลายปัญหา เช่น ทักษะในการวางแผนงบประมาณ ความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประสิทธิภาพในการวางแผนงบประมาณ และกระบวนการในการดำเนินงานด้านงบประมาณ ฯลฯ ซึ่ง ทิพากร ใช้บางยาง (2566) พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการ งบประมาณ ที่ได้รับจากต้นสังกัดมีจำกัด จึงยากต่อการพัฒนาสถานศึกษา งบประมาณน้อยทำให้จำกัดต่อการ พัฒนาการเรียนการสอน ส่วนแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา คือของบสนับสนุน หรือระดมทุนจากทุกภาคส่วน เช่นศิษย์เก่า ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น โดยการจัดตั้งกองผ้าป่าเพื่อ การศึกษา แบ่งจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นของแต่ละหมวด และน้อมนำศาสตร์พระราชาเข้ามาใช้ในการ บริหารงบประมาณ เช่นความพอเพียง การเกษตร เน้นความยั่งยืนและยาวนาน จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีเพื่อวางแผนการใช้งบประมาณ มณฑลวรรณ ฤทธิจันทร์ (2566) ซึ่งได้วิจัยพบว่า การบริหารงาน งบประมาณ ด้านการจัดทำแผนการบริหารงานงบประมาณไม่ชัดเจนผู้บริหารไม่มีการจัดประชุมวางแผน เกี่ยวกับการใช้งบประมาณร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา การจัดทำบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหาร ครูเจ้าหน้าที่ การเงินยังขาดความรู้ความเข้าใจ และยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านงบประมาณ

กลุ่มไตรมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยกระดับ คุณภาพการบริการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งมั่นจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนการพัฒนา คุณภาพการศึกษา แก้ไขปัญหาความต้องการของพื้นที่รวมทั้งขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติที่ เป็นไปตามกฎหมายที่ตอบสนองและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้บรรลุเป้าหมายอย่าง เป็นรูปธรรม จากรายงานผลการนิเทศ ติดตาม การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและ จุดเน้น พบว่า สถานศึกษาในสังกัดยังเผชิญปัญหาในการบริหารงบประมาณ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ด้านการเงิน พัสดุ และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผล กระทบต่อการบริหารจัดการด้านวิชาการโดยตรง ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินงบประมาณยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากร ความรู้ความสามารถและความเพียงพอของทรัพยากร ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มศักยภาพตาม เป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษามีส่วนสำคัญ ที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการคล่องตัว และมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงต้องการทราบถึงสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในข้อบ่งชี้การบริหาร งบประมาณ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 นำพาวงค์การไปสู่การบริหารงานงบประมาณสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ สถานศึกษากลุ่มไตรมิตร จำนวน 19 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567, ออนไลน์) โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้ปฏิบัติเจ้าหน้าที่การเงินรวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบไปด้วย 7 ด้าน มีคำถามจำนวน 56 ข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรูปแบบของคำถามเป็นแบบการตอบสองคู่ (Dual Response Format) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามการรับรู้ในส่วนองสภาพที่เป็นจริง และส่วนของสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 2 ตอน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ 2) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 2 คำตอบ (Two-Answer) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ คำถามทุกข้อ ตอบ 2 สภาพ คือ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นแบ่งเป็น 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา เพื่อจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุม ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหาและหลักการใช้ภาษาและความครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of item Objective Congruence) ผลตรวจสอบพบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครู ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 ผลการตรวจสอบ พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติเจ้าหน้าที่การเงินในสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง หรือเก็บข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์ (Google Forms) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้ได้รับการประเมิน ในการส่งแบบสอบถามคืนและแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลทางแอปพลิเคชัน (Google Forms) จำนวน 57 ฉบับ และได้คืนมาจำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร วิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าเฉลี่ยและวิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified)

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็น (Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (Degree of success)

แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อยและนำเสนอผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI modified (I-D) / D	ลำดับ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1. ด้านการจัดทำและ เสนอของงบประมาณ	4.187	.612	มาก	4.684	.397	มากที่สุด	.154	4

การบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI modified (I-D) / D	ลำดับ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
2. ด้านการจัดสรร งบประมาณ	4.254	.616	มาก	4.680	.442	มากที่สุด	.137	6
3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้เงิน และผลการ ดำเนินงาน	4.184	.686	มาก	4.754	.349	มากที่สุด	.203	1
4. ด้านการระดม ทรัพยากรและลงทุนเพื่อ การศึกษา	4.193	.592	มาก	4.727	.376	มากที่สุด	.174	2
5. ด้านการบริหาร การเงิน	4.232	.604	มาก	4.725	.413	มากที่สุด	.157	3
6. ด้านการบริหารบัญชี	4.396	.561	มาก	4.734	.365	มากที่สุด	.102	7
7. ด้านการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์	4.265	.553	มาก	4.733	.370	มากที่สุด	.140	5
รวม	4.244	.554	มาก	4.718	.350	มากที่สุด	.151	

1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ในภาพรวม พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการเสนอขอรับงบประมาณจากต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อ คือผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับงบประมาณที่เสนอขอ และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการเสนอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ.154 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและเสนอของบประมาณได้อย่างเหมาะสม มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .177)

2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ ในภาพรวม พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการใช้งบประมาณในแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวงเงินจัดแบ่งงบประมาณตามลักษณะงานหรือภารกิจได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ.137 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและเสนอรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณอย่างครบถ้วนและถูกต้อง มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .197)

3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประเมินต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ.203 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปข้อมูลสารสนเทศเพื่อรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องและครบถ้วน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .222)

4. ด้านการระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางระบบสนับสนุนบุคลากรให้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาอย่างถูกต้องและโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในภาพรวมเท่ากับ.174 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาอย่างถูกต้องและโปร่งใส มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .216)

5. ด้านการบริหารการเงิน พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามกระบวนการบริหารการเงินอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจ่ายเงินและโอนเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ.157 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและเก็บรักษาเงิน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .221)

6. ด้านการบริหารบัญชี พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานการควบคุมภายในประจำปีต่อ สพฐ. ผ่านเขตพื้นที่การศึกษาตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 รายการ คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างครบถ้วนและตรงตามรูปแบบที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษารายงานบัญชีขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ.102 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างครบถ้วนและตรงตามรูปแบบที่กำหนด มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .116)

7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 รายการ คือผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบและจำหน่ายพัสดุประจำปีดำเนินการตามระเบียบ และมีการบันทึกผลการดำเนินงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุตามระเบียบและเก็บรักษาอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุตามระเบียบและเก็บรักษาอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ.140 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาบำรุงรักษาพัสดุ และสินทรัพย์มีการจัดทำแผนการบำรุงรักษาและการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI = .158)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่าด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านงบประมาณของสถานศึกษามี

ความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด การตรวจสอบและติดตามผลจึงมีความสำคัญในการสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบต่อคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลเฟรด (Alfred, 2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดทำงบประมาณที่มีประสิทธิภาพไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การประเมินความเสี่ยงทางการเงิน และการตรวจสอบประสิทธิภาพเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลพงษ์ ทองอุดม (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานสถานศึกษา ควรมีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามผล และนิเทศผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ

1. ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและเสนอของงบประมาณได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณท่ามกลางทรัพยากรที่จำกัดและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ และนำเสนอของงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรยุทธ วงศ์และคณะ (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดพังงา พบว่า ความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ อดวงศ์ , ประกอบ สารวรรณ และปรีชาชาญ อินทรชิต (2566) ได้ศึกษา การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนบ้านนากลาง พบว่า การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ คือ การอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแก่ครูอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและเสนอรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณอย่างครบถ้วนและถูกต้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา เนื่องจากงบประมาณเป็นทรัพยากรหลักที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำและเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และถูกต้อง จะช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและตรงตามเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร สิทธิวงศ์ และศักดิ์พันธ์์ ต้นวิมลรัตน์ (2562) ได้ศึกษา การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า การจัดทำแผนงบประมาณ ค่าขอตั้งงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรควรมีการแจ้งประมาณการงบประมาณล่วงหน้าเพื่อจะได้จัดทำแผนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ แสงผึ้ง และนิคม นาคอ้าย (2567) ได้ศึกษา การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพุทธชินราช พิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณเป็นระยะ

3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปข้อมูลสารสนเทศเพื่อรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องและครบถ้วน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการรายงานผลการใช้งบประมาณเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อ

บริหารการเงินของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ ปัญญาตง และธีระภัทร ประสมสุข (2566) ได้ศึกษา การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า มีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำรายงานผลข้อมูลการเบิกจ่ายตามระยะเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ กันธมาลา และเบญจวรรณ ศรีมารุต (2567) ได้ศึกษา แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณหลังยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตรัษฎาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณหลังยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายหรือแผนการปฏิบัติงานที่สำคัญในการพัฒนางานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาอำนวยความสะดวกในการบริหารงานงบประมาณ และควรมีการปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

4. ด้านการระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาอย่างถูกต้องและโปร่งใส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการกองทุนการศึกษา เนื่องจากปัจจุบันผู้เรียนจำนวนไม่น้อยยังขาดโอกาสทางการศึกษาอันเป็นผลมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ การจัดให้มีกลไกบริหารจัดการกองทุนที่เป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรินทร์ กมลรัตน์ (2567) ได้กล่าวว่า เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพ ระหว่างศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินของผู้ปกครองและเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติโดยรวม โดยมุ่งหวังว่า ผู้กู้ยืมจะสามารถเล่าเรียนได้จนสำเร็จตามหลักสูตร มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รวมถึงมีจิตสำนึกในการชำระหนี้คืนเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับรุ่นน้องต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลวรรณฤทธิ์จันทร์ (2567) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาสถานศึกษาควรมีกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา ซึ่งมีระเบียบการใช้เงินสวัสดิการ มีการกำกับ ติดตามตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดขึ้น

5. ด้านการบริหารการเงิน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและเก็บรักษาเงิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารการงบประมาณและเงินทุนเป็นทรัพยากรหลักที่สนับสนุนการดำเนินงานทุกด้านในสถานศึกษา การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการรับเงิน การเก็บรักษา และการใช้จ่ายจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนและลดความเสี่ยงต่อการทุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณภพ เย็นวัฒนา (2562) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ด้านการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน เก็บรักษาเงิน และจ่ายเงิน ต้องดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย ทรงสิทธิโชค (2561) ได้ศึกษา การพัฒนาการบริหารจัดการระบบการเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบและคู่มือการพัฒนากระบวนการเงินของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมในการจ่ายเงินของส่วนราชการ การเบิกจ่ายเงิน ยืม การรับเงินของส่วนราชการ และการเก็บรักษาเงินของส่วนราชการ

6. ด้านการบริหารบัญชี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างครบถ้วนและตรงตามรูปแบบที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาที่ผ่านมาซึ่งพบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังมีข้อจำกัดด้านความถูกต้องและความครบถ้วนของการจัดทำรายงานทางการเงิน อันเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการงบประมาณและลดทอนความโปร่งใสของระบบการเงิน การปรับปรุงกระบวนการจัดทำรายงานให้มีมาตรฐาน ชัดเจน และตรวจสอบได้ จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วย เสริมสร้างความน่าเชื่อถือและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เขมจิรา อินตระกูล, สายทิพย์ ยะฟู และปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ (2567) ได้ศึกษา การศึกษาปัญหา การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ปัญหา การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลและการรายงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ แสงผึ้งและนิคม นาคอ้าย (2566) ได้ศึกษา การศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพุทธชินราช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการรายงานการเงินและผลการ ดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปัญหา จัดทำฐานข้อมูลของปัญหา

7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์มีการจัดทำแผนการบำรุงรักษาและการตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาการเสื่อมสภาพของพัสดุและ ครุภัณฑ์ รวมถึงความไม่ต่อเนื่องในการตรวจสอบและบำรุงรักษา ซึ่งก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงและความเสี่ยงต่อ การสูญหายหรือชำรุดของทรัพย์สิน การจัดทำแผนบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ลดความสิ้นเปลืองงบประมาณ และสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ พวงพันธ์ และจารุวรรณ นาดัน (2566) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและแนว ทางการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน ในเครือข่ายแก่งสารจิตร์ พบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ มีการตรวจสอบพัสดุทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จแล้ว หากตรวจสอบพัสดุแล้ว พบว่าพัสดุชำรุด เสียหาย ให้ดำเนินการซ่อมบำรุงให้กลับมาอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทัดชัย วงศ์คำจันทร์ (2566) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผล การบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน คือ ด้านการบำรุงรักษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตร มิตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านงบประมาณที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์และวางแผน จัดทำงบประมาณ

1.2 ด้านการจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณที่ครบถ้วนและถูกต้อง เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาและดำเนินงานด้วยหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้

1.3 ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการรายงานข้อมูลด้านงบประมาณที่ถูกต้องและครบถ้วน ควบคู่กับการจัดการและควบคุมการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลเพื่อติดตามความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี

1.4 ด้านการระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสำรวจความต้องการของนักเรียนอย่างรอบด้าน คัดเลือกและเสนอกองทุนการศึกษาอย่างถูกต้องและโปร่งใส พร้อมทั้งกำหนดแนวทางบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และพัฒนากลยุทธ์ด้านการวางแผนระดมงบประมาณเพื่อสนับสนุนความเสมอภาคทางการศึกษา

1.5 ด้านการบริหารการเงิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ เก็บรักษา และเบิกจ่ายเงินจากคลังให้ชัดเจนโดยยึดตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงเพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารการเงิน

1.6 ด้านการบริหารบัญชี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณให้ถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดทำทะเบียนคุมรายรับ-รายจ่ายอย่างเป็นระบบและดำเนินการจัดทำบัญชีและควบคุมการเงินอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและตรวจสอบได้

1.7 ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการจัดทำแผนการบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบตามรอบระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

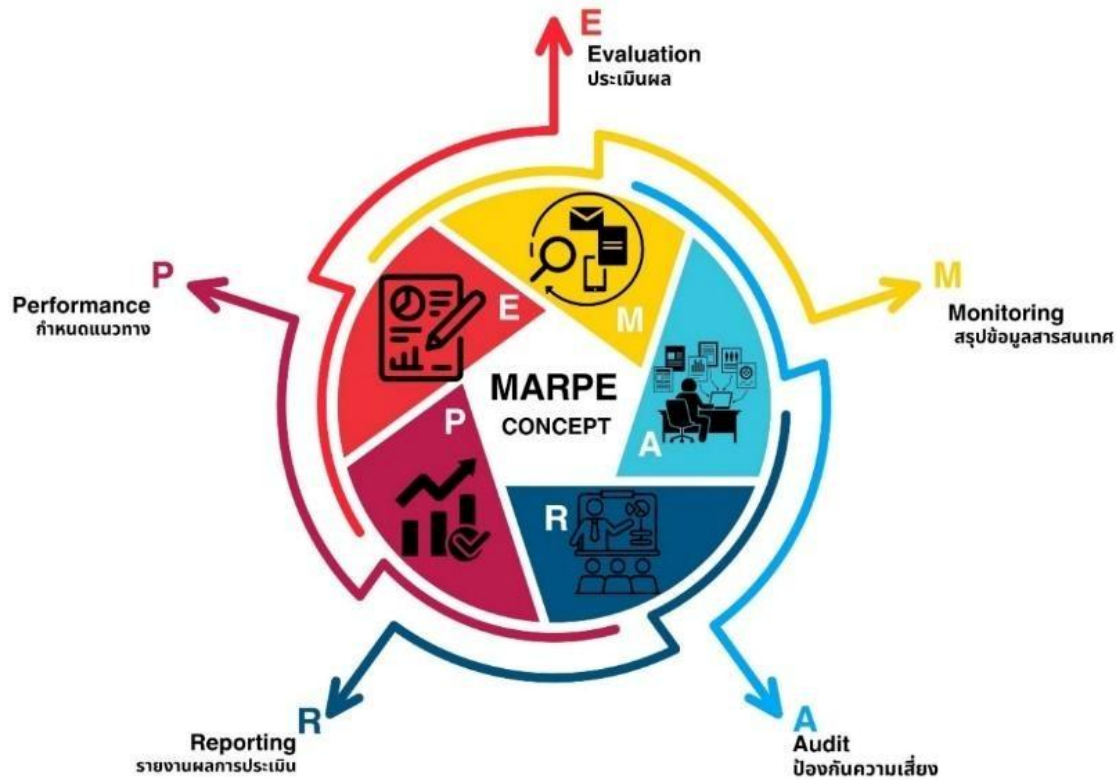
จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การพัฒนาระบบสารสนเทศและการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

2.2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานงบประมาณ เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษากลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถแสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา “MARPE CONCEPT” ดังนี้



ภาพองค์ความรู้ใหม่การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มา: ราวิน ชาแดงวงศ์ (2568)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เชมจิรา อินตระกุล, สายทิพย์ ยะฟู, และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2567). การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(1), 118-133.
- ชลพงษ์ ทองอุดม. (2564). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดริณภพ เย็นวัฒนา. (2562). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัดชัย วงศ์คำจันทร์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิชากร ใช้บางยาง. (2566). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ กมลรัตน์. (2567). คู่มือการปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบงานส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (ทุนการศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) และงานสวัสดิการ). กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- มณฑลวรรณ ฤทธิจันทร์. (2566). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลดาวลัย กันธมาลา, และเบญจวรรณ ศรีมารุ. (2567). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณหลักฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 4(1), 369-381.
- วรยุทธ วงศ์ประเสริฐ, นัฏจรี เจริญสุข, และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดพังงา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(1), 767-778.
- วรุฒ พวงพันธ์, และจารุวรรณ นาดัน. (2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนในเครือข่ายแก่งสารจิตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(3), 41-51.

- ศิริพร สิทธิวงศ์, และศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์. (2562). การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 662–667.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). *รายงานผลการนิเทศ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567*. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สุดารัตน์ แสงผึ้ง, และนิคม นาคอ้าย. (2567). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพุทธชินราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(3), 1955–1970.
- สุนีย์ ปัญญาตง, และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(4), 909–920.
- สมฤทัย ทรงสิทธิโชค. (2561). การพัฒนาการบริหารจัดการระบบการเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 2(1), 79–91.
- อภิรักษ์ อุตวงศ์, ประกอบ สารวรรณ, และปรีชาชาญ อินทรชิต. (2566). การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนบ้านนากลาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 33(2), 47–59.
- Alfred Tat-Kei Ho. (2020). From performance budgeting to performance budget management: Theory and practice. Retrieved October 11, 2020, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.12915>

* ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ณัฐพร ทองรักษ์^{1*} ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล²

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

*Corresponding author e-mail: pondnattaporn664140123@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 21 คน และครูจำนวน 264 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 79 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = 0.88 + 0.16 (X1) + 0.26 (X3) + 0.39 (X5)$$

$$Z = 0.20 (X1) + 0.32 (X3) + 0.42 (X5)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ; ยุคดิจิทัล; ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผล; สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

* Received: 2025-10-19, Revised: 2025-12-06, Accepted: 2025-12-08

Factors Affecting Effectiveness of Academic Affairs in Digital Age of Educational Institutions under the Secondary Educational Service Area Office Phichit

Nattaporn Thongrak^{1*} Poompipat Rukponmongkol²

Master of Education Program in Educational Administration,
Kamphaeng Phet Rajabhat University
Lecturer of Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University
Corresponding author e-mail: pondnattaporn664140123@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) examine the levels of factors influencing academic performance effectiveness in the digital era among secondary educational institutions; 2) investigate the effectiveness of these institutions; 3) analyze the relationships between the factors influencing academic performance effectiveness in the digital era and institutional effectiveness; and 4) construct predictive equations for the factors influencing academic performance effectiveness in the digital era. The population consisted of administrators and teachers in secondary schools under the Phichit Secondary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample comprised 285 participants, including 21 administrators and 264 teachers, selected through stratified random sampling according to the proportion of administrators and teachers. The research instrument was a three-part questionnaire. Part 1 consisted of items regarding the respondents' general information. Part 2 measured the factors influencing academic performance effectiveness in the digital era of educational institutions. Part 3 assessed institutional effectiveness. The statistical methods employed in this study included frequency (f), percentage (%), mean (X), standard deviation (S.D.), Pearson's (r), and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall level of factors influencing academic performance effectiveness in the digital era was at the highest level; 2) institutional effectiveness was rated at the highest level; 3) the factors influencing academic performance effectiveness in the digital era had a highly positive relationship with institutional effectiveness; and 4) the predictive equation for institutional effectiveness explained 79% of the variance and was expressed using stepwise multiple regression analysis in both raw scores and standardized scores as follows (Stepwise Method):

$$Y = 0.88 + 0.16 (X1) + 0.26 (X3) + 0.39 (X5)$$

$$Z = 0.20 (X1) + 0.32 (X3) + 0.42 (X5)$$

Keywords: Factors influencing academic performance effectiveness; Digital era; Relationship between factors and effectiveness; Secondary educational institutions

บทนำ

ยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้ ICT เพื่อพัฒนาระบบดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้ การจัดเก็บข้อมูล และการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคศตวรรษที่ 21 ที่เผชิญการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยจึงมุ่งพัฒนาศักยภาพคนไทยให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาในระดับชาติและระดับโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเผชิญความท้าทายจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการจัดการเชิงนวัตกรรมเพื่อนำเทคโนโลยีมาช่วยยกระดับการเรียนรู้ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ประถมศึกษาในภาคเหนือชี้ว่า การบริหารวิชาการควรเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี การนิเทศภายในด้วยระบบดิจิทัล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และการประกันคุณภาพภายในที่มีมาตรฐาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล (สุรพงษ์ กันทะสมภู และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมคล, 2568)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) และมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล เป็นกระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2562)

นโยบาย Quick Win ของ สพฐ. ปีงบประมาณ 2567 มุ่งลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู เพื่อเพิ่มเวลาในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมคุณภาพการสอน รวมถึงการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและพัฒนาระบบงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันยังส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นด้วยเทคโนโลยี และจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพระหว่างเรียน เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2567) นอกจากนี้ แผนนโยบายระยะยาว ปี 2565–2569 ยังเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านคุณธรรม ทักษะ และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงการเสริมระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวการเรียน เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรประสบปัญหาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ โดยพบว่าครูมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารงานวิชาการยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนยังขาดความทันสมัย ทำ

ให้ผู้เรียนขาดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ระบบการวัดและประเมินผลยังเน้นการทดสอบแบบเดิม ซึ่งไม่สะท้อนความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (ศิริพร สกุลไทย, 2566) ขณะเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในตัวชี้วัด RT, NT และ O-NET อยู่ในระดับ ปรับปรุง ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนสำคัญของเขตพื้นที่ แม้ว่าการดำเนินงานบางด้าน เช่น การจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริและการแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียน จะอยู่ในระดับ ดีมาก แต่คะแนนยังไม่ถึงระดับสูงสุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2567)

จากปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการบริหารจัดการงานวิชาการ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนที่ยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัด เนื่องจากยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งในด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานทางวิชาการ การเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และยกระดับระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุดทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรทางบวก
2. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1012 คน ผู้บริหารจำนวน 76 คน ครูจำนวน 936 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejcie, & Morgan, 1970, pp. 608-609) โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 21 คน และครู จำนวน 264 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (Rating Scale)

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา 2) สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตามเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า 3) เสนอร่างแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ 4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 5) ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โครงสร้าง ภาษา และรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เช่น มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท 6) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เกณฑ์ $+1 =$ สอดคล้อง, $0 =$ ไม่แน่ใจ, $-1 =$ ไม่สอดคล้อง โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 7) ทดสอบความเชื่อมั่น (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28 - 0.85 และแบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53 - 0.87 8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้ว ขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 9) พิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบสอบถามแบบ QR Code แบบสอบถาม และจัดส่งคืนผู้วิจัยตามเวลาที่กำหนด และ 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้รายละเอียดต่อไปนี้ 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ 2) การศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correction Coefficient)

ผลการวิจัย

จากวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวม

ข้อ ที่	รายการ	X	S.D.	แปลผล
1	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.87	0.29	มากที่สุด
2	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.88	0.30	มากที่สุด
3	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.89	0.29	มากที่สุด
4	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.90	0.28	มากที่สุด
5	การนิเทศการศึกษา	4.91	0.26	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.89	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมและรายด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.89$, $S.D. = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($X = 4.91$, $S.D. = 0.26$) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($X = 4.90$, $S.D. = 0.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($X = 4.87$, $S.D. = 0.29$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แสดงดังตาราง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวม

ข้อที่	รายการ	X	S.D.	แปลผล
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.91	0.23	มากที่สุด
2	ความสามารถในการจัดการเรียน	4.92	0.23	มากที่สุด
3	การสนับสนุนงบประมาณ	4.88	0.32	มากที่สุด
4	การจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.91	0.27	มากที่สุด
5	การเพียงพอของสื่อวัสดุเครื่องมือการศึกษา	4.89	0.29	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.90	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมและรายด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.90$, $S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการจัดการเรียน ($X = 4.92$, $S.D. = 0.23$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($X = 4.91$, $S.D. = 0.23$) ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ($X = 4.91$, $S.D. = 0.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ($X = 4.88$, $S.D. = 0.32$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แสดงดังตาราง

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1.00	0.88**	0.86**	0.86**	0.81**	0.81**
X2		1.00	0.91**	0.91**	0.86**	0.81**
X3			1.00	0.92**	0.87**	0.85**
X4				1.00	0.89**	0.85**
X5					1.00	0.86**
Y						1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (X1) ปัจจัยด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X2) ปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X3) ปัจจัยด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (X4) และปัจจัยด้านการนิเทศการศึกษา (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีปัจจัยด้านการนิเทศการศึกษา (X5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 รองลงมา ปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X3) ปัจจัยด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85 และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (X1) ปัจจัยด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X2) เท่ากับ 0.81

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แสดงดังตาราง

ตารางที่ 4 ข้อมูลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.		t	Sig
(Constant)	0.88	0.13		6.94	0.00**
(X1)	0.16	0.05	0.20	3.60	0.00**
(X3)	0.26	0.05	0.32	4.92	0.00**
(X5)	0.39	0.05	0.42	7.48	0.00**

$R = .89$ $R^2 = .79$ Adjusted $R^2 = .79$ S.E.est = .11058 $F = 357.075$ **Sig = .000 **p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (X1) ปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X3) และ ปัจจัยด้านการนิเทศการศึกษา (X5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .89 และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ร้อยละ 79 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีค่า $F = 357.075$ และมีค่า Sig. = .000 สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.88 + 0.16 (X1) + 0.26 (X3) + 0.39 (X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.20 (X1) + 0.32 (X3) + 0.42 (X5)$$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกในการเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร ศรีษะเกตุ และคณะ (2567) ที่เสนอว่าการนิเทศยุคดิจิทัลควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แม้บางโรงเรียนจะมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ แต่ครูสามารถปรับใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและต่อยอดได้ในชีวิตจริง ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานของ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล และไพบูลย์ วงศ์เมืองคำ (2565) ที่พบว่า การบูรณาการ

เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการภายในมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสถานศึกษามีระบบจัดเก็บและจัดการสื่อการเรียนรู้ที่เป็นเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูเข้าถึงแหล่งข้อมูลและสามารถวางแผนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องอุปกรณ์ในการผลิตสื่อ แต่โดยรวมสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรวลัย ชันทะศิริ และคณะ (2566) ที่เสนอว่า การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ มีความสำคัญต่อการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี และส่งผลให้ครูสามารถใช้สื่อดิจิทัลได้ตรงตามสมรรถนะของวิชาชีพครูและ Michael Sailer & Others (2023) พบว่าปริมาณอุปกรณ์ ICT เพียงอย่างเดียวไม่ยกระดับผลสัมฤทธิ์นักเรียน แต่คุณภาพการใช้และสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญกว่าการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการคิดขั้นสูงช่วยเสริมผลลัพธ์ผู้เรียน งานวิจัยเสนอให้เชื่อมการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานกับการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร ทำให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียน กระบวนการออกแบบเน้นความยืดหยุ่นและสามารถปรับปรุงได้ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมภัส เหลาแหลม และกัลยรัตน์ หล่อมนิพนธ์ (2565) ที่ชี้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ และควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีช่วยประมวลผลข้อมูลและสื่อสารผลการเรียนอย่างเป็นระบบ แม้ว่าการพัฒนาเครื่องมือวัดผลบางส่วนยังต้องปรับปรุง แต่โดยรวมถือว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานของสุรพงษ์ กันทะสมญ และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2568) ที่เสนอว่า การวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัลควรใช้เครื่องมือและระบบสารสนเทศในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานผล เพื่อสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้รอบด้าน อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับแนวคิดของสุนีย์ ประจันต์จำนง และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2567) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสร้างระบบที่ปลอดภัยและตรวจสอบได้ในยุคดิจิทัล

ปัจจัยด้านการนิเทศการศึกษา ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทเทคโนโลยี และบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศมีแนวทางการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกร หนีเส และคณะ (2568) ที่ระบุว่า การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน และจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวม วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในทุกระดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการจัดการเรียน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในยุคดิจิทัล ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

สอดคล้องกับงานวิจัยของพนพร รัตนประสบ (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรและการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถใช้อุปกรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้คิดเป็นร้อยละ 47.80

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรแบบประชาธิปไตย เสริมสร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร นาคทัศน์ และพนายุทธ เขยบาล (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญและ Tom Lucey (2021) งานวิจัยชี้ว่าการบริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและแรงจูงใจระยะยาวของผู้เรียน แม้ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง แต่ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการสอนที่มีคุณภาพ การสนับสนุนครูอย่างเหมาะสมช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการเรียน

ด้านความสามารถในการจัดการเรียน ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ ประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และสามารถออกแบบชั้นเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การจัดทำแผนที่บูรณาการเทคโนโลยีช่วยให้การเรียนรู้มีทิศทางและสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวลัย ลิ่นโป และคณะ (2567) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่ามีความเป็นไปได้และมีประสิทธิภาพในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและ Zhang Xinlin & Others (2024) พบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสมรรถนะการสอน ความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของครู การเสริมสมรรถนะการสอนช่วยยกระดับทั้งแรงจูงใจและความพึงพอใจของครู ข้อเสนอแนะเรียกร้องการนิเทศเชิงพัฒนาและแผนพัฒนารายบุคคลโดยใช้ข้อมูลผลการสอนเป็นฐาน

ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสถานศึกษาบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และวางแผนการใช้จ่ายได้ครอบคลุมทุกด้าน แม้ยังมีข้อจำกัดบางส่วนแต่โดยรวมสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผลนี้ สอดคล้องกับงานของภัทราพร วชิระสุนทรกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2566) ที่เสนอแนวทางการบริหารเงินอุดหนุนสถานศึกษา พบว่าการจัดสรรงบประมาณอย่างมีส่วนร่วมและการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนมีความทันสมัย เข้าถึงง่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมใช้แหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกยังมีจำกัด แต่โดยรวมสามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ทองใบอ่อน และนิตยา เปล่งเจริญศิริชัย (2568) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิดของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการเพียงพอของสื่อวัตกรรมการศึกษา ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด สื่อและนวัตกรรมมีความหลากหลาย รองรับทั้งรูปแบบดิจิทัลและไม่ใช้ดิจิทัล และมีการจัดสรรงบประมาณหรือแหล่งทุนสนับสนุนอย่างเหมาะสม แม้ยังขาดระบบประเมินความเพียงพอในบางส่วน แต่โดยรวมสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560) ที่ชี้ว่าการบริหาร

งบประมาณที่มีประสิทธิภาพสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านทักษะการเรียนรู้และคุณธรรมในระดับที่มีนัยสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกปัจจัยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย และสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบด้านวิชาการอย่างรอบด้านเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวางแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผลที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนูวรรต บุญเรือง และคณะ (2566) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยส่งเสริมทักษะและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและ Sabrina Blömeke & Others (2022) พบว่าคุณภาพการสอนทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างสมรรถนะครูกับผลการเรียนของผู้เรียน. ความรู้เนื้อหาและวิธีสอนของครูส่งผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้เมื่อมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ. ข้อเสนอเน้นการพัฒนาวิชาชีพผ่านการสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนคิด และการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมทำให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ ยืดหยุ่น และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติกร ทิพนัด และคณะ (2564) ที่พบว่าการใช้บทเรียนออนไลน์ช่วยเพิ่มทั้งผลการเรียนและทักษะที่สำคัญของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน ช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาและเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานของ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2558) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ปัจจัยด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่าการวัดผลที่เหมาะสมช่วยสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนและปรับปรุงการสอนได้ตรงจุด สอดคล้องกับงานของ ปาฐกสิริ สมทน และคณะ (2567) ที่ชี้ว่าการบริหารงานด้านนี้ส่งผลต่อคุณภาพและความเป็นธรรมทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านการนิเทศการศึกษา การนิเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ติดตามการสอน และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาวดี มีโนมัน และพัชรภา ตันติสุขเวช (2568) ที่เสนอแนวทางการนิเทศที่ใช้เทคโนโลยีและกระบวนการสะท้อนผลการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และ Joseph Cordero & Other (2025) พบว่า การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนหลายระดับชั้น โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ให้ทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการความสะอาดการเรียนรู้ การนิเทศที่มีคุณภาพเน้นการสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนคิด ข้อเสนอแนะเฉพาะงาน และการจัดเวลานิเทศที่สม่ำเสมอ

4. สมการพยากรณ์ที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงว่า ปัจจัยที่ศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลได้ถึงร้อยละ 79

($R^2 = .79$) โดยมี Adjusted R^2 เท่ากับ .79 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การนิเทศการศึกษา ($\beta = .42$), การจัดการเรียนการสอน ($\beta = .32$) และการพัฒนาหลักสูตร ($\beta = .20$) ที่ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลงานวิชาการ สะท้อนว่าการพัฒนางานวิชาการในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องเน้นกลไกการนิเทศอย่างมีระบบ ควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและหลักสูตรที่ตอบโจทย์ ยุคสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิวราห์ โชคตีวัฒนา (2561), ไทพนา ป้อมหิน (2562) และนฤมล มณีแดง (2566) ที่ล้วนยืนยันว่าปัจจัยด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศภายใน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาเชิงนโยบาย (Policy)

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถนำนโยบายด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษา กำหนดแผนงานและ กิจกรรมที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งติดตาม และ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 2) สถานศึกษา สามารถนำนโยบายและมาตรการของสำนักงานเขตพื้นที่มาปรับใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน โดยพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนและ ชุมชน ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด 3) สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถนำนโยบายและผลการวิจัยไปเป็นแนวทางขยายผลในการพัฒนาการศึกษา โดย ประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้มแข็งใน การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ

1.2 ด้านการพัฒนาราชการ (Organization)

1) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรวางระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นมืออาชีพ ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความคล่องตัวและ ตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีความหลากหลายได้อย่างทั่วถึง 2) สถานศึกษาขนาดใหญ่ ควรพัฒนาโครงสร้างการ บริหารงานภายในให้มีความชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่าย ใช้การทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 3) สถานศึกษาขนาดกลาง ควรจัดการบริหารงานโดยเน้นความคล่องตัวและการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพ การเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแม้ในบริบทที่มีข้อจำกัด 4) สถานศึกษาขนาดเล็ก ควรพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเน้น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความร่วมมือจากชุมชนเข้ามาเป็นส่วนสนับสนุน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร (Personal)

1) ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเป็นทิศทางให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์กร 2) ผู้บริหารควร ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 3) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศใน การทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4)

คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีบทบาทในการกำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ผู้บริหารและครู สนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน กับชุมชน เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนที่ยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ครูควรเพิ่มพูนความรู้ด้านการ จัดการเรียนการสอนและการใช้สื่อดิจิทัล ปรับหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละ กลุ่ม และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 6) ครูสามารถฝึกการวัดผล ประเมินผล และให้ คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอน และประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัด อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเปรียบเทียบในแต่ละบริบท

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่เกี่ยวกับประชากรอื่น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุคดิจิทัลของ สถานศึกษา มาเป็นตัวแปรพยากรณ์ เพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับ

2.4 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแต่ละปัจจัยที่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุค ดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเป็นการศึกษาระดับสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2.5 ควรศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา

2.6 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยนี้ คือแนวคิด “โมเดล 5D-SAFE” ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ได้แก่

1) D1 : Digitalized Instruction การจัดการเรียนการสอนดิจิทัล คือการบูรณาการเทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2) D2 : Data-Based Evaluation การประเมินผลบนฐานข้อมูล คือการใช้ข้อมูลวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับปัจจัยด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3) D3 : Digital Resource Innovation นวัตกรรมและสื่อดิจิทัล คือการจัดหา พัฒนาและใช้สื่อดิจิทัลในทุกกระบวนการเรียนรู้

สอดคล้องกับปัจจัยด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4) D4 : Dynamic Curriculum Development การพัฒนาหลักสูตรแบบยืดหยุ่น คือการปรับหลักสูตรให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และเชื่อมโยงกับโลกจริง สอดคล้องกับปัจจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) D5 : Digital Supervision การนิเทศการศึกษาแบบดิจิทัล คือการใช้เทคโนโลยีติดตาม ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะสอดคล้องกับปัจจัยด้านการนิเทศการศึกษา

ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครู และการบริหารจัดการของผู้บริหารให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กขพร นาคทัศน์ และพนายุทธ เขยบาล. (2565). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*. เครือข่ายประกันคุณภาพการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาระดับพื้นฐาน.
- กิตติกร ทิพนัด และคณะ. (2564). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะศตวรรษที่ 21 โดยใช้ บทเรียนออนไลน์. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 8(1), 124–131.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษา กับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสพ. นครพนม เขต 1. *วารสารวิจัยการศึกษา*, 12(2), 75-90.
- ธนพร ศรีษะเกตและคณะ. (2567). รูปแบบการนิเทศยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารบริหารการศึกษา*, 20(1), 56-68.
- นฤมล มณีแดง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 18(2), 141-156.
- ปาฏิหาริย์ สมตน และคณะ. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารสงขลานครินทร์ศึกษาศาสตร์เพื่อการวิจัย*, 12(3), 179–192.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรวลัย ชันทะศิริ และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีการสอนตามสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครู. *วารสารวิชาการโรแยลไกด์ศึกษา (Royal Kaensarn Academi)*, 7(2), 107–116.
- ภัทราลัย ลั่นโปและคณะ. (2567). รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร.สุราษฎร์ธานี*, 14(1), 89-102.
- ภัทราพร วชิระสุนทรกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2566). แนวทางพัฒนาการบริหารเงินอุดหนุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 14(2), 85–92.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล และไพบูลย์ วงศ์เมืองคำ. (2565). แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มคลองน้ำไหล. *วารสารวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 11(2), 33–48.

- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(1), 143 - 160.
- รัตนาวดี มโนมั่น และพัชรภา ตันติชูเวช. (2568). กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 32(1), 123-136.
- วิไลวรรณ ทองใบอ่อน และนิตยา เปล่งเจริญศิริชัย. (2568). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานร่วมกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 34(2), 55-70.
- ศิริพร สกุลไทย. (2566). ปัญหาด้านวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.
- ศุภกร หินเสะ และคณะ. (2568). การนิเทศการศึกษาภายใต้ความท้าทายในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์*, 26(1), 45-60.
- สุนีย์ ประจันต์จางัง และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในเขตชายแดนไทย-เมียนมา. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 18(2), 70-80.
- สุรพงษ์ กันทะขมภู, และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2568). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(1), 255 - 272.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2567). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เหมภัส เหลาแหลม และกัลยรัตน์ หล่อมนินพรัตน์. (2564). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อาทิตยา โชคดีวัฒนา. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตราด*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนูวรรต บุญเรืองและคณะ. (2566). การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 19(1), 101-115.
- Blömeke, S., et al. (2022). Opening up the black box: Teacher competence, instructional quality and students' learning progression. *Learning and Instruction*, 81, 101720.
- Cordero, J., et al. (2025). The role of instructional supervision in improving student outcomes in multigrade schools. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Studies*, 4(7), 904-923.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lucey, T. (2021). Notions of Spiritual Capital: A Matter of Extinction for Social Education? *Journal of Social Studies Education Research*, 12(1), 1-26.

- Sailer, M., et al. (2023). Exploring the relationship between educational ICT resources and student performance. *Studies in Educational Evaluation*, 7(9), 101226.
- Zhang, X., et al. (2024). Teacher's instructional competence, commitment, and satisfaction: Basis for development. *International Journal of Research Studies in Education*, 13(4), 187–198.

* ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

วีรพล ใจมั่น^{1*} ปนิตา เนืองพะยอม² ธันยพันธ์ ทองบุญตา³

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

* Corresponding author e-mail: saraban_edu@lawasri.tru.ac.th Tel. 0-3641-1112

บทคัดย่อ

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้ควบคุมวง และคณะกรรมการวงโยธวาทิต รวม 155 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test พร้อมการทดสอบรายคู่แบบเซฟเฟผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิตอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบุคลากรและการจัดการ ส่วนด้านงบประมาณมีปัญหาน้อยที่สุด และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ทรัพยากรทางการศึกษา, วงโยธวาทิต

* Received: 2025-10-20, Revised: 2025-12-05, Accepted: 2025-12-08

Management Problems of Educational Resources in Marching Bands under the Secondary Educational Service Area Office Uthai Thani–Chainat

Veeraphon jaiman^{1*} Panida Nueangphanom² Thanyanan Thongboonta²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

³Lecturer of Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: saraban_edu@lawasri.tru.ac.th Tel. 0-3641-1112

ABSTRACT

And compare the problems in educational resource management of marching bands under the Secondary Educational Service Area Office Uthai Thani–Chainat, classified by position, experience, and school size. The sample group consisted of 155 participants, including school administrators, band directors, and marching band committee members. The research instrument was a rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.956. Data were analyzed using a statistical software program with percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test, followed by pairwise comparison using Scheffé's method. The results revealed that, overall, the problems in educational resource management of marching bands were at a high level. The most problematic aspect was personnel management, followed by general management, while the budget aspect showed the lowest level of problems. When classified by position and school size, there were statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Management, Educational Resources, Marching Band

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ขณะเดียวกัน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้ให้ความสำคัญกับศิลปะและดนตรีในฐานะเครื่องมือพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ และสมรรถนะทางอารมณ์ของผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551)

ดนตรีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีบทบาทในการพัฒนาจิตใจและวัฒนธรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะ “วงโยธวาทิต” ซึ่งมีรากฐานจากวงดนตรีทหาร ประกอบด้วยเครื่องลมไม้ เครื่องทองเหลือง และเครื่องตี มีทั้งการแสดงกลางแจ้งและการบรรเลงในลักษณะคอนเสิร์ตแบนด์ (สุรศักดิ์ หาญธีระพิทักษ์, 2555) ปัจจุบันกิจกรรมวงโยธวาทิตได้รับการส่งเสริมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านดนตรี วินัย ความสามัคคี และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (กรมพลศึกษา, 2558) อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจกรรมวงโยธวาทิตในสถานศึกษา ยังเผชิญข้อจำกัดหลายด้าน เช่น การขาดบุคลากร งบประมาณไม่เพียงพอ เครื่องดนตรีมีราคาแพง และสถานที่ฝึกซ้อมไม่เหมาะสม (วิทยา บุตรดาวงษ์, 2558) ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนไม่เต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดรวม 34 แห่ง แม้บางโรงเรียน เช่น โรงเรียนหนองฉางวิทยา และโรงเรียนชัยนาทพิทยาคม จะประสบความสำเร็จใน

ระดับประเทศ แต่หลายโรงเรียนยังประสบปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (ว่าที่ร้อยตรีวันชัย ยอดพิโรจน์, 2568, สัมภาษณ์, สาสิต ชื่นเมือง, 2568, สัมภาษณ์)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์บริหารจัดการวงโยธวาทิต และขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิต และคณะกรรมการวงโยธวาทิต โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 34 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,402 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมวงโยธวาทิต จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 155 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 47 คน ครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิต 18 คน และคณะกรรมการวงโยธวาทิต 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560:121) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาด้วยสถิติ t-test และ F-test (one-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ในการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงบประมาณ

การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของวงโยธวาทิต	ระดับปัญหา		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านบุคลากร	4.53	0.76	มากที่สุด
2. ด้านงบประมาณ	3.99	0.72	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.18	0.51	มาก
4. ด้านการจัดการ	4.33	0.66	มาก
รวม	4.26	0.60	มาก

1.1 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวงโยธวาทิต รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในวงโยธวาทิต ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในวงโยธวาทิตดำเนินการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และ โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมและร่วมกันวางแผนการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวงโยธวาทิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านบุคลากร	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1.โรงเรียนของท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการบุคลากรของวงโยธวาทิตอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน	4.49	0.88	มาก
2.โรงเรียนของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในวงโยธวาทิตดำเนินการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.41	0.97	มาก
3.โรงเรียนของท่านมีการฝึกอบรมบุคลากรใน วงโยธวาทิตอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะด้านดนตรีสากลให้มีประสิทธิภาพ	4.50	1.00	มากที่สุด
4.โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมและร่วมกันวางแผนการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวงโยธวาทิต	4.41	1.03	มาก
5.โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพการแสดงและการแข่งขันของวงโยธวาทิต	4.42	1.18	มาก
6.โรงเรียนของท่านมีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในวงโยธวาทิต	4.68	0.70	มากที่สุด
7.ครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวงโยธวาทิต	4.70	0.57	มากที่สุด
8.โรงเรียนของท่านมีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรวงโยธวาทิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.60	0.84	มากที่สุด

ด้านบุคลากร	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
9.วงโยธวาทิตโรงเรียนของท่านมีกระบวนการสรรหาสมาชิกในวงโยธวาทิตดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	4.59	0.88	มากที่สุด
10.โรงเรียนของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกวงโยธวาทิต	4.54	0.63	มากที่สุด
รวม	4.53	0.76	มากที่สุด

1.2 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตมีการจัดลำดับความสำคัญของค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านการบริหารงบประมาณของวงโยธวาทิตมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกและองค์กรต่างๆอย่างเพียงพอต่อความต้องการของการบริหารจัดการวงโยธวาทิต

ด้านงบประมาณ	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1.โรงเรียนของท่านมีการวางแผนด้านงบประมาณในการบริหารจัดการวงโยธวาทิตประจำปี	3.79	0.73	มาก
2.โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่าย เช่น ค่าวิทยากร และค่าบำรุงรักษาเครื่องดนตรี เพียงพอต่อความต้องการ	3.79	0.91	มาก
3.โรงเรียนของท่านมีงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามเป้าหมายของวงโยธวาทิต	3.76	1.02	มาก
4.โรงเรียนของท่านการบริหารงบประมาณของวงโยธวาทิตมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน	4.32	0.70	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตมีการจัดลำดับความสำคัญของค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม	4.41	0.63	มาก
6.โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกและองค์กรต่างๆอย่างเพียงพอต่อความต้องการของการบริหารจัดการวงโยธวาทิต	3.72	0.84	มาก
7.โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมวงโยธวาทิตมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.01	0.86	มาก

ด้านงบประมาณ	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8.โรงเรียนของท่านมีงบประมาณที่ใช้สำหรับการจัดซื้อเครื่องดนตรีอย่างเหมาะสม	3.75	1.13	มาก
9.ครูผู้ควบคุมวงและผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการเชิญวิทยากรอย่างเหมาะสม	4.15	0.90	มากที่สุด
10.ครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตทำบัญชีรายรับรายจ่ายชัดเจนสามารถตรวจสอบได้	4.23	1.06	มากที่สุด
รวม	3.99	0.72	มาก

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วงโยธวาทิตมีกฎระเบียบในการใช้และการดูแลเครื่องดนตรีและอุปกรณ์ที่ให้องค์สภาพอยู่เสมอ รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องดนตรีโรงเรียนของท่านได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนของท่านมีเครื่องดนตรีเพียงพอต่อสมาชิกวงโยธวาทิต

ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1.วงโยธวาทิตมีการวางแผนและจัดหาเครื่องดนตรีที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ	3.92	0.88	มาก
2.วงโยธวาทิตมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องดนตรีที่มีคุณภาพ	4.00	0.62	มาก
3.วงโยธวาทิตมีการตรวจสอบสภาพของเครื่องดนตรีและอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.57	มาก
4.วงโยธวาทิตมีการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องดนตรีได้รับการดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.14	0.66	มาก
5.วัสดุอุปกรณ์และเครื่องดนตรีโรงเรียนของท่านจัดเก็บในสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.28	0.58	มาก
6.วงโยธวาทิตมีการจัดพื้นที่เก็บอุปกรณ์เครื่องดนตรีอย่างเป็นระเบียบ	4.33	0.57	มาก
7.วัสดุอุปกรณ์และเครื่องดนตรีโรงเรียนของท่านได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ	4.41	0.71	มาก

ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8.วงโยธวาทิตมีกฎระเบียบในการใช้และการดูแลเครื่องดนตรีและอุปกรณ์ที่ให้ คงสภาพอยู่เสมอประสิทธิภาพ	4.45	0.65	มาก
9.โรงเรียนของท่านมีเครื่องดนตรีเพียงพอต่อสมาชิกวงโยธวาทิต	3.86	1.09	มาก
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องดนตรีที่มี ประสิทธิภาพให้กับนักเรียนวงโยธวาทิต	4.19	0.70	มาก
รวม	4.18	0.51	มาก

1.4 ด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วงโยธวาทิตมีตารางฝึกซ้อมเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของวง และ ผู้บริหารและครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนางานร่วมกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือโรงเรียนของท่านมีการทำกฎระเบียบและข้อปฏิบัติร่วมกันระหว่างครูผู้ควบคุมและสมาชิกวงโยธวาทิต และ วงโยธวาทิตมีการประสานงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วงโยธวาทิตมีการวางแผนการดำเนินงานของวงโยธวาทิตมีความชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน

ด้านการจัดการ	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1.วงโยธวาทิตมีการวางแผนการดำเนินงานของวงโยธวาทิตมีความชัดเจนและ ครอบคลุมทุกด้าน	4.14	0.79	มาก
2.วงโยธวาทิตมีตารางฝึกซ้อมเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของวง	4.43	0.70	มาก
3.วงโยธวาทิตมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.28	0.69	มาก
4.วงโยธวาทิตมีการประสานงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.39	0.73	มาก
5.วงโยธวาทิตมีการกำกับดูแลการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ	4.28	0.85	มาก
6.วงโยธวาทิตมีการติดตามผลการฝึกซ้อมและปรับปรุงพัฒนาร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและครูผู้ควบคุมวง	4.25	0.84	มาก
7.วงโยธวาทิตมีระเบียบข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ อย่างเหมาะสม	4.32	0.69	มาก

ด้านการจัดการ	ระดับปัญหา (N=155)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8.โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการวงโยธวาทิตอย่างมีระบบ	4.38	0.71	มาก
9.โรงเรียนของท่านมีการทำกฎระเบียบและข้อปฏิบัติร่วมกันระหว่างครูผู้ควบคุมและสมาชิกวงโยธวาทิต	4.39	0.67	มาก
10.ผู้บริหารและครูผู้ควบคุม วงโยธวาทิตมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนางวงร่วมกัน	4.43	0.73	มาก
รวม	4.33	0.66	มาก

2.ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่ง คณะกรรมการวงโยธวาทิต มีปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท โดยรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	p
1. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.	18.641	9.321	19.555	.000*
	ภายในกลุ่มรวม	152	72.448	.477		
		154	91.089			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.	6.911	3.456	7.069	.001*
	ภายในกลุ่มรวม	152	74.302	.489		
		154	81.214			
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.	2.927	1.464	5.762	.004*
	ภายในกลุ่มรวม	152	38.609	.254		
		154	41.536			
4. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.	4.468	2.234	5.309	.006*
	ภายในกลุ่มรวม	152	63.967	.421		
		154	68.435			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.	7.132	3.566	10.902	.000
	ภายในกลุ่มรวม	152	49.721	.327		
		154	56.853			

3.ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารจัดการวงโยธวาทิต โดยภาพรวมและด้านวัสดุอุปกรณ์ กับ ด้านการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญหาการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของวงโยธวาทิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	p
1. ด้านบุคคลากร	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.	7.947	3.974	7.265	.001*
	กลุ่มรวม	152	83.142	.547		
		154	91.089			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.	4.289	2.145	4.238	.016*
	กลุ่มรวม	152	76.924	.506		
		154	81.214			
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.	.829	.414	1.547	.216
	กลุ่มรวม	152	40.708	.268		
		154	41.536			
4. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.	1.192	.596	1.347	.263
	กลุ่มรวม	152	67.244	.442		
		154	68.435			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.	1.349	.674	1.847	.161
	กลุ่มรวม	152	55.504	.365		
		154	56.853			

4.ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป จำนวนนักเรียน 720 คนขึ้นไปมีปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาทสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด กลาง จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน

ปัญหาการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของวงโยธวาทิต	ขนาดกลาง (n=57)		ขนาดขนาดใหญ่ขึ้นไป (n=98)		t	P
	x	S.D.	x	S.D.		
1. ด้านบุคคลากร	3.88	0.87	4.91	0.32	- 8.575	.000
2. ด้านงบประมาณ	3.42	0.71	4.33	0.49	- 8.511	.000
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.98	0.55	4.30	0.45	- 3.940	.000
4. ด้านการจัดการ	4.17	0.86	4.42	0.50	- 2.004	.048
ภาพรวม	3.86	0.69	4.49	0.40	- 6.240	.000

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงบประมาณ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้สอนหรือผู้ฝึกสอนวงโยธวาทิตที่เชี่ยวชาญเฉพาะเครื่องดนตรี หรือมีประสบการณ์ในการควบคุมวงระดับสูงนั้นหายาก โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัด ทำให้โรงเรียนไม่สามารถดึงดูดหรือรักษาบุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้ได้ สอดคล้องกับ(ธีระศักดิ์ เฟื่องกระจ่าง,2566)ได้ศึกษาทำวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ(วิระพล เหล่าชัย,2565)ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการวงโยธวาทิต โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีการบริหารจัดการวงโยธวาทิต อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวงโยธวาทิต การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในวงโยธวาทิต และ การวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรวงโยธวาทิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุรศักดิ์ หาญธีระพิทักษ์,2555) บุคคลมีความสำคัญอันดับแรก เพราะบุคคลที่จะมาดำเนินงานในด้านนี้จะต้อง เป็นผู้เสียสละ มีความอดทน อดกลั้น มีมนุษยสัมพันธ์ มีการประสานงานที่ดี ตลอดจนความมีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ได้ และเป็นผู้กว้างขวางที่สามารถขอความร่วมมือกับบุคลากรจากภายนอก สถาบันให้เข้าร่วมงานได้บ้างในบางโอกาส โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงโยธวาทิต ประกอบด้วย ผู้ควบคุมวงและผู้ช่วยควบคุมวง ครูสอนและครูผู้ช่วยสอน ผู้ประสานงาน และหัวหน้าคณะทำงาน และสอดคล้องกับ(ศิริวัฒน์ บัวคำสี,2559)ได้ศึกษาการทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์ในการบริหารงานวงโยธวาทิตโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับนโยบายของโรงเรียน

1.2 ด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตยังขาดการจัดลำดับความสำคัญของค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม การบริหารงบประมาณของวงโยธวาทิตมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และ การทำบัญชีรายรับรายจ่ายชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศักดิ์ดา ทองทิพย์มาก,2561)ได้ศึกษาการทำวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการกิจกรรมวงโยธวาทิตโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรี และโรงเรียนหอวังกรุงเทพฯ ผลการวิจัยโดยการพิจารณาจากหลักการบริหารองค์การพื้นฐาน 4 ด้าน พบว่าทั้งสองโรงเรียนมีกลยุทธ์การบริหารจัดการที่คล้ายกัน มีจำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์เครื่องดนตรีที่ใกล้เคียงกัน ข้อแตกต่างระหว่างสองโรงเรียนนี้อยู่ที่ด้านบุคลากรและงบประมาณ คือผู้ควบคุมวงของโรงเรียนหอวังกรุงเทพฯ มีประสบการณ์การทำงาน 30 ปี ในขณะที่ผู้ควบคุมวงโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรีมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ปัจจัยนี้จึงส่งผล

ให้ผลงานของโรงเรียนหอวังกรุงเทพฯ มีมากกว่าของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรีรวมถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบมากกว่าในขณะที่ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรีมีงบประมาณสนับสนุนวงโยธวาทิตมากกว่าโรงเรียนหอวังกรุงเทพฯ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่ได้รับจากภายนอกโดยปัจจัยนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรี มีผลงานที่มากขึ้นในระยะหลัง

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก วงโยธวาทิตยังขาดกฎระเบียบในการใช้และการดูแลเครื่องดนตรีและอุปกรณ์ที่ให้คงสภาพอยู่เสมอ ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ และ การจัดพื้นที่เก็บอุปกรณ์เครื่องดนตรีอย่างเป็นระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัครวัตร เชื่อมกลาง, 2561) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนางวงโยธวาทิตในศตวรรษที่ 21 ผลวิจัยพบว่า การทำกิจกรรมวงโยธวาทิตไทยดำเนินงานโดยการบริหารงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอุปกรณ์และสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการ และด้านบุคลากรพบว่า ด้านสถานที่และอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และ ด้านการจัดการตามลำดับ และด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยทุกด้านในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูผู้ควบคุมวงโยธวาทิตยังขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนางวงร่วมกัน การมีตารางฝึกซ้อมเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของวง และ การประสานงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิชวัฒน์ ยถาธนากุล, 2567) ได้ศึกษาการทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการวงโยธวาทิต เพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากลของเครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดเชียงรายผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการวงโยธวาทิต เพื่อยกระดับ สู่มาตรฐานสากล ของเครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดเชียงราย โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ บริหารจัดการวงโยธวาทิต โดยมีแผนการดำเนินการ การตรวจสอบและการแก้ไขปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริวัฒน์ บัวคำสี, 2559) ได้ศึกษาการทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์ในการบริหารงานวงโยธวาทิตโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้พบว่ากลยุทธ์การบริหารงาน วงโยธวาทิตของ โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีดังนี้ 1) ด้านการบริหารมีการวางแผนที่ชัดเจน 2) ด้านงบประมาณ มีการวางแผนจัดการในการเบิกการใช้งบประมาณชี้แจงรายละเอียดและมีการตรวจสอบ อย่างเป็นระบบ 3) ด้านบุคลากร มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับนโยบายของ โรงเรียน

2. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และ คณะกรรมการวงโยธวาทิตมีภาระหน้าที่ที่กว้างขวางและซับซ้อนกว่า โดยเฉพาะในมิติของการบริหารจัดการทรัพยากร การจัดหางบประมาณ และการประสานงานกับภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อาจมีข้อจำกัดสูงกว่า เมื่อเทียบกับบทบาทของครูผู้ควบคุมวงที่เน้นการปฏิบัติการเฉพาะด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สวัสดี บุญทิพย์พาเลิศ , 2557) การศึกษาวิจัยเรื่องโอกาสความเป็นไปได้ของการจัดตั้งวงโยธวาทิตสำหรับโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างของการศึกษามาจากโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานครจำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โรงเรียนหอวัง โรงเรียนแม่พระฟาติมา โรงเรียนกุนนทริยธารามวิทยาคม โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ โดยเป็นโรงเรียนที่มีวงโยธวาทิตที่พร้อมอยู่แล้ว 3 โรงเรียน อีก 2 โรงเรียนยังไม่พร้อม มีความต้องการพัฒนางวงโยธ

วาติตให้ดีขึ้น ทั้งเรื่องการบริหารจัดการวง การจัดการด้านสถานที่ฝึกซ้อม การจัดสรรงบประมาณ รวมไปถึงมาตรฐานการบรรเลงดนตรีปัญหาที่พบ คือการ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามยุคสมัยของผู้บริหารแต่ละท่าน ปัญหาจากสภาพเครื่องดนตรีหรือสถานที่ฝึกซ้อมไม่เหมาะสม ครูผู้ฝึกสอนมี จำนวนจำกัด ขาดทักษะในการควบคุมวงโยธวาทิต

3.ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารจัดการวงโยธวาทิต โดย ภาพรวมและด้านวัสดุอุปกรณ์ กับ ด้านการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการวงโยธวาทิต และ ครู ผู้ควบคุมวงโยธวาทิตจะมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการวงโยธวาทิตมามากเพียงใด ปัญหาและความทำ ทายเดิม ๆ ในการดูแลวงโยธวาทิตก็ยังคงปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาดังกล่าวไม่ได้มี สาเหตุมาจากตัวบุคคล หากแต่เป็นปัญหาเชิงระบบและโครงสร้างการทำงานที่ยังรากลึก สอดคล้องกับ แนวคิดของ (วิมาลย์ สีทอง,2563) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึงการส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถ ดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ โดยที่นักเรียน จะได้พัฒนาตนเองในทุกด้านและเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพใน สังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือการวางแผนการปฏิบัติงานการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การ ติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

4.ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่มักถูก คาดหวังให้มีผลงานโดดเด่นในทุกด้าน รวมถึงวงโยธวาทิต ซึ่งอาจหมายถึงการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น เช่น การ เข้าร่วมแข่งขันระดับประเทศ หรือการเป็นตัวแทนของเขตพื้นที่ ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรและการจัดการที่มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ (ยุสรา สุมาลี,2565) ได้กล่าวว่าการบริหารมีความจำเป็นมากในองค์กรต่างๆเพราะ กระบวนการจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ปัจจัยการผลิต ทุน งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่พอใจ แก่ ผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณะชน ตามเป้าหมายที่วางไว้ ก่อให้เกิดความสุข ด้วยกันทุก ฝ่าย ทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการวงโยธวาทิตภายใต้ขีดจำกัดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผู้ศึกษามีประเด็นที่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยนำข้อที่มีปัญหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาเป็นแนวทางในการนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ในการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของวงโยธวาทิต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ดังนี้

1.ด้านบุคลากร สถานศึกษา ควรมีคณะกรรมการที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดนตรีและวงโยธวาทิต เพื่อประเมินความสามารถและศักยภาพของผู้สมัครได้อย่างถูกต้องและยุติธรรม

2.ด้านงบประมาณ สถานศึกษา ควรมีการจัดทำ ข้อเสนอโครงการขอรับการสนับสนุน ที่ชัดเจน น่าสนใจ และเป็นรูปธรรม เพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานภายนอกและองค์กรต่าง ๆ เพื่อระดมทุนจัดซื้อเครื่องดนตรี

3.ด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานศึกษา ควรมีการรวบรวมข้อมูลจำนวนนักเรียนที่สนใจและมีทักษะในเครื่องดนตรีแต่ละประเภท รวมถึงประเภทเครื่องดนตรีที่จำเป็นสำหรับบทเพลงที่วงจะใช้ฝึกซ้อมหรือแสดง

4.ด้านการจัดการ สถานศึกษา ควรมีการใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถช่วยให้กระบวนการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความสะดวกในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการวงโยธวาทิตในโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเชิงบูรณาการทั้ง 4 ด้าน (4M ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยพบว่าปัญหาหลักอยู่ที่ด้านบุคลากรและการจัดการ ขณะที่งบประมาณเป็นข้อจำกัดสำคัญ การบริหารที่ดีจึงควรเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก พร้อมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพกิจกรรมวงโยธวาทิตให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทักษะชีวิตและคุณธรรมของผู้เรียนอย่างยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

- กรมพลศึกษา. (2558).แนวทางการจัดประกวดวงโยธวาทิต. โรงพิมพ์ เอส.ออฟเซต กราฟฟิคส์ ไซน์.
- ธีระศักดิ์ เพ็งกระจ่าง.(2566).การศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิชวิวัฒน์ ยถาธนากุล.(2567).กลยุทธ์การบริหารจัดการวงโยธวาทิต เพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากลของเครือข่าย โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดเชียงราย.การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ยุสรา สุมาลี.(2565).การบริหารตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในอิสลามของผู้บริหาร โรงเรียนมุสลิมสันติธรรมมูลนิธิจังหวัดนครศรีธรรมราช.สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ว่าที่ร้อยตรีวันชัย ยอดพิโรจน์.(2568).การบริหารจัดการวงโยธวาทิต.ครูโรงเรียนหนองฉางวิทยา.22 สิงหาคม 2568.
- วิทยา บุตรดวงษ์.(2558).การพัฒนาการบริหารจัดการวงโยธวาทิต โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระพล เหล่าชัย.(2565).กลยุทธ์การบริหารจัดการวงโยธวาทิต โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดกาฬสินธุ์.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิมาลย์ ลีทอง.(2563).ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ดา ทองทิพย์มาก.(2561).การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการกิจกรรมวงโยธวาทิตโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี และโรงเรียนหอวังกรุงเทพฯ.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคอนติ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- ศิริวัฒน์ บัวคำสี. (2559). กลยุทธ์ในการบริหารงานวงโยธวาทิตโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี.วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 10(1), 35-44.
- สวัสดี บุญทิพย์พาเลิศ.(2557).โอกาสความเป็นไปได้ของการจัดตั้งวงโยธวาทิตสำหรับโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สาธิต ชื่นเมือง.(2568).การบริหารจัดการวงโยธวาทิต.ครูโรงเรียนชัยนาทพิทยาคม.22 สิงหาคม 2568
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545.(2545,8 ธันวาคม).ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า16-21
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.(2551).ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ศิลปะ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน

สุรศักดิ์ หาญธีระพิทักษ์.(2555).แนวทางการจัดตั้งและพัฒนางโยธาวิฑิตในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อความยั่งยืน.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อัศวร ธีรอมกลาง.(2561).แนวทางการพัฒนางโยธาวิฑิตไทยในศตวรรษที่ 21.วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.27(55),212-231

* ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

อำนาจ พันละอง^{1*} ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

²รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

*Corresponding author e-mail: Khawoat12345@gmail.com Tel. 08-2759-4678

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารในสถานศึกษา 2) มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา 4) สมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ยุคพลิกผัน; มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-10-21, Revised: 2025-11-27, Accepted: 2025-12-08

Academic Leadership in a Disruptive Era and the Position Standards of School Administrators under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

Amnat Panlaoong^{1*} Poompipat Rakponmongkol²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University

²Assoc. Prof., Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Khawoat12345@gmail.com Tel. 08-2759-4678

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the academic leadership in the disruptive era of school administrators, 2) investigate the position standards of school administrators, 3) analyze the relationship between academic leadership in the disruptive era and the position standards of school administrators, and 4) predictive equation for the position standards of school administrators. The sample consisted of 314 participants, including school administrators and teachers. The research instrument employed in the study was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that 1) The overall level of academic leadership in the disruptive era of school administrators was high, 2) The overall level of position standards of school administrators was also high, 3) Academic leadership in the disruptive era was positively and highly correlated with the position standards of school administrators, with a statistical significance level of .01 4) Academic leadership in the disruptive era was significantly related to and jointly predicted the position standards of school administrators, accounting for 63 percent of the variance. The predictive equations were derived as follows: Raw score equation: $Y = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$. Standard score equation: $Z = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$.

Keywords: Academic Leadership; Disruptive Era; Position Standards of School Administrators.

บทนำ

ในยุคที่สังคมโลกกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยากต่อการคาดการณ์ เงื่อนไขด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีของประเทศไทยได้ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพิจารณาบริบทใหม่ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการศึกษา (จินณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

บริบทของสังคมยุคปัจจุบันอยู่ภายใต้โลกยุควูคา (VUCA World) ที่มีลักษณะผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ (สุกัญญา แหม่ซ้อย, 2565) ส่งผลให้องค์กรทุกระดับต้องยกระดับความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ (ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2564) สำหรับสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนด

ทิศทาง ความสำเร็จ และคุณภาพการดำเนินงานทางการศึกษา (สุธิกานต์ บริเอก, 2564) โดยเฉพาะในบริบทที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกมิติของการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิด ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการจัดการองค์กรยุคดิจิทัล (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

การบริหารงานวิชาการนับเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียน และมาตรฐานการศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติทั้ง O-NET และ NT ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568) อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ยังสะท้อนให้เห็นว่าด้านการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากสถานการณ์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันยังคงประสบข้อจำกัดในการตอบสนองต่อมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง สามารถบูรณาการนวัตกรรม แนวคิด และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคต ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 1,694 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 149 คน และครูผู้สอน 1,545 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 314 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie R. V. & Morgan, 1970) ซึ่งสอดคล้องกับขนาดประชากรทั้งหมด จากนั้นได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ (Strata) และสุ่มในแต่ละชั้นด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ผลการสุ่มได้ผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครูผู้สอน 286 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

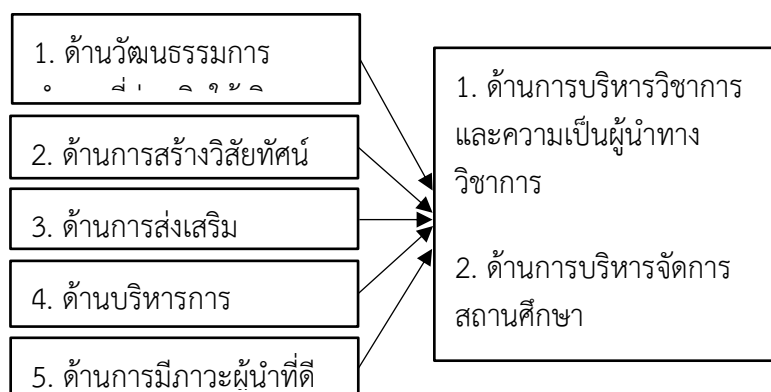
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิทัศน์ที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 1) ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 ตอนที่ 3 มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และ

นวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลิขณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบเครื่องมือ

3.2 จัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสังเคราะห์ประเด็นจากเอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นโครงสร้างหลักในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรสำคัญ เพื่อให้แนวทางการสร้างข้อคำถามมีความชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและรูปแบบ

3.5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารและครูที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.995

3.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้แบบสอบถามและปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษา

4.2 เมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Form เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ได้แนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อม QR Code สำหรับเข้าถึงแบบสอบถาม ส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ภายหลังกการตอบแบบสอบถามครบถ้วน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปเข้ารหัส (Coding) เพื่อเตรียมประมวลผลทางสถิติ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 314 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ก่อนนำข้อมูลฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลิขณ และมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

5.4 การหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.06 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.94 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.08 ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 8.92 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.42 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.31 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 50.64 โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.36 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.27 รองลงมา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.76 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี เป็นร้อยละ 14.97 จำแนกตามวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ พบว่า มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) คิดเป็นร้อยละ 39.17 รองลงมา ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1) คิดเป็นร้อยละ 21.97 ชำนาญการ (คศ.2) คิดเป็นร้อยละ 19.75 และครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 19.11

6.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน (โดยรวม)

ที่	รายการ	X	S.D.	แปล
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.42	0.41	มาก
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้	4.44	0.42	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.46	0.38	มาก
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.41	0.40	มาก
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.49	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย		4.45	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดีและมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้

6.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (โดยรวม)

ที่	รายการ	X	S.D.	แปลผล
1	ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.38	0.44	มาก
2	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.44	0.37	มาก
3	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.40	0.42	มาก
4	ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	4.37	0.41	มาก
5	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.43	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.33	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

6.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1	0.56**	0.60**	0.51**	0.51**	0.71**
X ₂		1	0.61**	0.58**	0.54**	0.63**
X ₃			1	0.53**	0.53**	0.64**
X ₄				1	0.48**	0.59**
X ₅					1	0.58**
Y						1

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงระดับความสัมพันธ์ คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) ตามลำดับ

6.5 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig
(Constant)	0.80	0.16		5.01**	<.001
(X ₁)	0.29	0.04	0.37	7.89**	<.001
(X ₂)	0.12	0.04	0.15	3.07**	.002
(X ₃)	0.16	0.04	0.18	3.67**	<.001
(X ₄)	0.13	0.04	0.16	3.47**	<.001
(X ₅)	0.12	0.04	0.14	3.25**	.001

R = 0.80 R² = 0.64 Adjust R² = 0.63 S.E.est = 0.20. F = 10.55 **Sig = 0.001

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมเท่ากับ 0.80 และสามารถร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ร้อยละ 63 ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมการถดถอยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (F = 10.55) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเรียนรู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต ชัยกิจ (2563) พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมงานวิชาการได้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

1.2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาทิพย์ หาญเมือง และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2563) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการนิเทศและแนะแนว ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยรวม

1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร พร้อมพัฒนากลยุทธ์บริหารจัดการ การศึกษา วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ เกษรพรหม และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2567) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 91

1.4 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ พัฒนาหลักสูตรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็น ทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้นำในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน วิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริม บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

1.5 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี ในกระบวนการบริหารและการเรียนการสอน สามารถทำหน้าที่เป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รวมทั้งเลือกใช้เครื่องมือหรือสื่อที่ สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพลญ์ คำเที่ยง และภูมิพิพัฒน์ รัก พรหมงคล (2566) พบว่า การบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในขณะที่ด้านการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้และการประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ยังมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ทั้งนี้ ปัญหาที่พบ มากคือ ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้บริหารยังขาดการมีส่วนร่วมในการให้ คำปรึกษาหรือแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถตีความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ส่วนใหญ่มี แนวโน้มในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ เกตุหอม (2567) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร มุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการ บริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ เมื่อพิจารณาในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ลำดับแรกสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและ เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคาดหวังที่ ต้องการเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ รวมถึงสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล มนต์ศักดิ์ (2565) พบว่า ผู้บริหารที่มีการพัฒนาด้านตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งในเชิงทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จะสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูและบุคลากร

2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และมีกระบวนการ กำหนดและนำนโยบาย แผน และกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ร่วมกับครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนเชิงรุก นำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกล ยุทธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ จิตประเสริฐ (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างความยืดหยุ่นให้กับโรงเรียน และช่วยให้องค์กรการศึกษาปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างทันทั่วถึง

2.4 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้น อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียน การวัดและประเมินผล ไปจนถึงการพัฒนา นวัตกรรมทางการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร สกุลไทย และภูมิ พิพัฒน์ รักพรหมงคล (2566) พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการช่วยยกระดับ มาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และระบบประกันคุณภาพภายใน

2.5 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานความร่วมมือดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของโรงเรียน และสร้างความเชื่อมั่นจากสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สายสุวรรณ (2563) พบว่า การมีส่วนร่วม ของชุมชนและภาคีเครือข่ายช่วยเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษาและความเชื่อมั่นในสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐาน ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณารายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 63 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า $F = 10.55$ และมีค่า $Sig. = .001$ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าการที่ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น อาจสะท้อนถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด มีการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ปรับตัวได้ในยุคพลิกผัน และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยาพร กลัดล้อม และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมคล (2568) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม การบริหารบุคลากรอย่างยุติธรรม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน ตลอดจนการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานด้านวิชาการ การบริหารองค์กร และการส่งเสริมบุคลากร โดยมีพันธกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมเชิงบวก เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างสรรค์ พร้อมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับชุมชน อีกทั้งยังเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพ นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายขององค์กร (SORA Analysis) พบว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกา รวดเร็ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยโดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา และการบริหารจัดการหลักสูตร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัว ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการ เรียนรู้ และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐาน ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านนโยบาย (Policy) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษานำผลการ ศึกษาวิจัยไปพัฒนาแนวทางในการกำหนดภาพรวมความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการนำนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานที่สามารถพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้กรอบการดำเนินงานที่ถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในสังกัด และมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านองค์กร (Organization) เป็นแนวทางการวางแผนและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ร่วมกับบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับความต้องการและความสำคัญ จำเป็นของสถานศึกษา

1.3 ด้านบุคลากร (Personnel) ผู้บริหารควรจัดระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา ควรใช้ผลการวิจัย เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและบริหารงาน เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความ แตกต่างกัน

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อเสริมสมรรถนะ ในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำไปใช้พัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น บริบททาง สังคม วัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยเชิงโครงสร้าง เพื่อนำไปปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานศึกษาและ เขตพื้นที่การศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบทั้ง 5 นี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ซึ่งถือเป็นแกนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ความรู้นี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทโลกยุคพลิกผัน

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ เกษรพรหม, ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอวังทรายพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(3), 351–367.
- ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียต จงกลนี และจุฬาพรรณ ภรณ์ธนะแพทย์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการและพุทธวิธีในการจัดการศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(2), 169.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. ศรีธรรมออฟเซต.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญยาพร กลัดล้อม, ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5(5), 615–630.
- พรทิพย์ สายสุวรรณ. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา: กรณีศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 8(1), 45–60.
- ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2564). *หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(3), 53–62.
- รัตติกา รวดเร็ว. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *Journal of RoiKaensarn Academi*, 7(9), 57–74.
- วรวลัญช์ คำเที่ยง, ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2566). แนวทางเสริมสร้างการบริหารงานการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(4), 186–202.
- ศศิวิมล มั่นศักดิ์. (2565). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21: แนวทางและปัจจัยเกื้อหนุน. *วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษา*, 17(3), 78–95.
- ศิริพร สกลไทย, ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2566). แนวทางพัฒนามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 6(2), 40–43
- สุทธาทิพย์ หาญเมือง, ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร*, 5(9), 90–91.
- สุธิดานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผัน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*. กำแพงเพชร: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
- สมพงษ์ จิตประเสริฐ, อรทัย ชัยประสิทธิ์ และธนวัฒน์ ชัยประเสริฐ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 41(1), 99–115.
- อัมรินทร์ เกตุหอม, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2568). แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. *วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัฒนธรรมนกต*, 3(1), 14-31.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 608–610.

*การประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

บุญส่ง ทวีทรัพย์^๑ เบนจพร ชนะกุล^๒ นพรัตน์ ชัยเรือง^๓

^๑นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

^๒อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

^๓อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

^๑Corresponding author e-mail: 6555701035@nstru.ac.th Tel. 0836469063

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงประเมินเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 64 คน ประกอบด้วย วิทยากร 5 คน ครูผู้สอน 22 คน และนักเรียน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 2) แบบทดสอบวัดความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 3) แบบประเมินพฤติกรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และ 4) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการทดสอบค่าที (t-test for dependent samples)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปฏิบัติการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.57$) โดยมีความพึงพอใจต่อวิทยากรสูงที่สุด 2) ด้านการเรียนรู้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 85.45 ซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดไว้ 3) ด้านพฤติกรรม นักเรียนมีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.53$) โดยเฉพาะด้านการช่วยเหลือส่วนรวมและการทำงานเป็นทีม 4) ด้านผลลัพธ์ โครงการส่งผลให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียงที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของโครงการ

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ; โครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง; รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก; โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม

* Received: 2025-10-24, Revised: 2025-12-04, Accepted: 2025-12-08

An Evaluation of the Sufficiency Economy Innovation Development Project, Klong Thom Kindergarten, under Krabi Primary Educational Service Area Office

Boonsong Taweetrup ^{1*} Benchaporn Chanakul ² Nopparat Chairueang ³

¹Master of Education Program in Educational Administration,
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

³Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 6555701035@nstru.ac.th Tel. 0836469063

ABSTRACT

The purposes of this evaluation research were to evaluate the Sufficiency Economy Innovation Development Project at Anuban Klong Thom School under the Krabi Primary Educational Service Area Office, by applying Kirkpatrick's evaluation model covering four dimensions: Reaction, Learning, Behavior, and Results. The sample group consisted of 64 participants: 5 facilitators, 22 teachers, and 37 students. The research instruments included: 1) a satisfaction questionnaire with a reliability coefficient of 0.84, 2) a knowledge test with a reliability coefficient of 0.81, 3) a behavior assessment form with a reliability coefficient of 0.86, and 4) a structured interview form. Data were analyzed using mean, standard deviation, percentage, and t-test for dependent samples.

The research results revealed that: 1) Reaction: The participants had the highest level of overall satisfaction with the project operation ($x = 4.57$), with the highest satisfaction towards the facilitators. 2) Learning: The students' learning achievement after participating in the project was significantly higher than before participation at the .05 level, with an average score of 85.45%, which passed the 70% criterion. 3) Behavior: The students' practice according to the Sufficiency Economy Philosophy was overall at the highest level ($x = 4.53$), especially in the aspects of helping the public and teamwork. 4) Results: The project resulted in students being able to create Sufficiency Economy innovations that could be practically utilized and achieved the desired characteristics according to the project goals.

Keywords: Project Evaluation; Sufficiency Economy Innovation Development Project; Kirkpatrick's Evaluation Model; Klong Thom Kindergarten

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นการสร้างคนดี คนเก่ง และคนที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในปัจจุบันยังประสบปัญหาในหลายด้าน ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียนและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง โรงเรียนในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับความรู้ทางวิชาการจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย 3 ห่วง (พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) 2 เงื่อนไข (ความรู้ คุณธรรม) เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สุพัตรา รักการ, 2562)

โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษามาสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำ "โครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง" ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินโครงการที่ผ่านมายังขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและครบวงจร ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิผลที่แท้จริงและแนวทางในการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick (1994) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ครอบคลุมการประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ ปฏิกริยา (Reaction) การเรียนรู้ (Learning) พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ (Results) ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมนวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียงให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยจำแนกตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการดำเนินโครงการ (ด้านปฏิกริยา)
2. เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ (ด้านการเรียนรู้)
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียน (ด้านพฤติกรรม)
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ (ด้านผลลัพธ์)

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม ในปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 64 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็น

- 1.1 วิทยากรดำเนินโครงการ จำนวน 5 คน
- 1.2 ครูผู้สอน จำนวน 22 คน
- 1.3 นักเรียนแกนนำที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 37 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ด้านปฏิกิริยา) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.84

2.2 แบบทดสอบวัดความรู้ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ใช้ทดสอบก่อนและหลังการอบรม (Pre-test and Post-test) ซึ่งเป็นข้อสอบชุดเดียวกันแต่สลับข้อ จำนวน 20 ข้อ ใช้ประเมินด้านการเรียนรู้ มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.81

2.3 แบบประเมินพฤติกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียน (ด้านพฤติกรรม) มีค่าความเชื่อมั่น ปเท่ากับ 0.86

2.4 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ (ด้านผลลัพธ์)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้

3.2 ดำเนินโครงการและกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการตามกำหนดการ

3.3 ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) โดยใช้แบบทดสอบชุดเดิม และเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนโดยใช้แบบสอบถาม

3.4 ติดตามประเมินพฤติกรรมนักเรียนและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง หลังจากเสร็จสิ้นโครงการไประยะหนึ่ง เพื่อประเมินความคงทนของพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและผลการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test for dependent samples)

4.3 วิเคราะห์พัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score) เพื่อดูร้อยละของความก้าวหน้าในการเรียนรู้

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และการสังเกต โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านปฏิกิริยา

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการดำเนินงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (n=64)

รายการประเมิน	x	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
1. ด้านวิทยากร	4.7	0.51	มากที่สุด	1
2. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	4.6	0.53	มากที่สุด	2
3. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ	4.55	0.55	มากที่สุด	3
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.45	0.58	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.57	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.57$, $S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิทยากร ($x = 4.70$) รองลงมาคือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ($x = 4.60$) และด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ ($x = 4.55$) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินด้านการเรียนรู้

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ (n=37)

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	x	ร้อยละ	S.D.	t	Sig.*
ก่อนอบรม	20	8.14	40.69	1.25	25.43	0
หลังอบรม	20	17.09	85.45	1.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบวัดความรู้หลังการอบรม ($x = 17.09$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($x = 8.14$) คิดเป็นคะแนนร้อยละ 85.45 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่โครงการกำหนดไว้ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนด้วยสถิติ t-test (Dependent Samples) พบว่า คะแนนสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 25.43$, $Sig. = .000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นจริงจากการเข้าร่วมโครงการ

3. ผลการประเมินด้านพฤติกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (n=37)

รายการประเมิน	x	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. การช่วยเหลือส่วนรวมและการทำงานเป็นทีม	4.78	0.45	มากที่สุด	1
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.65	0.5	มากที่สุด	2
3. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.5	0.55	มากที่สุด	3
4. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.4	0.6	มาก	4
5. ความประหยัดและอดออม	4.35	0.58	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.53	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.53$, $S.D. = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือส่วนรวมและการทำงานเป็นทีม ($x = 4.78$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($x = 4.65$) และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($x = 4.50$) ตามลำดับ

4. ผลการประเมินด้านผลลัพธ์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสังเกตเชิงประจักษ์ เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ พบว่า โครงการส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมใน 2 มิติ ดังนี้

4.1 ด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเกษตร (Smart Farming) ที่ใช้งานได้จริงและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน เช่น โรงเห็ดเห็ดระบบอัตโนมัติ ระบบรดน้ำพลังงานทดแทน และแปลงเกษตรหมุนเวียน ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตได้จริง

4.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผล

การประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ได้ดังนี้

1. ด้านปฏิกริยา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านวิทยากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การคัดเลือกวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและมีเทคนิคการถ่ายทอดที่น่าสนใจ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในระยะเริ่มต้นของโครงการ เพราะช่วยสร้างบรรยากาศเชิงบวกและกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเคิร์กแพทริกที่ระบุว่าปฏิกริยาความพึงพอใจเป็นด่านแรกที่จะเปิดรับการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ กุมน้อย และคณะ (2566) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมที่วิทยากรมีความพร้อมและรูปแบบกิจกรรมมีความน่าสนใจ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ

2. ด้านการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผู้เรียนมีพัฒนาการทางความรู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เป็นผลมาจากการบวนการจัดกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการถอดบทเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เนื้อหาที่เป็นนามธรรมถูกแปลงเป็นรูปธรรมผ่านการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุขสวัสดิ์ (2565) ที่ทำการประเมินการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในฐานการเรียนรู้ต่างๆ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจที่คงทน สามารถจดจำหลักการและนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว

3. ด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการช่วยเหลือส่วนรวมและการทำงานเป็นทีม ซึ่งอภิปรายได้ว่า รูปแบบกิจกรรมที่ออกแบบให้ทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยละลายพฤติกรรมและส่งเสริมเงื่อนไขคุณธรรม คือความสามัคคีและการแบ่งปันให้เกิดขึ้นจริงในวิถีชีวิต อย่างไรก็ตาม ประเด็นการประยุกต์ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุนันท์ สุขสวัสดิ์ (2560) ที่ศึกษาการเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงและพบว่า พฤติกรรมด้านการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์เป็นด้านที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการปลูกฝังและต้องได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านผลลัพธ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม คือ นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ทางการเกษตรและการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เรียน ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าโครงการนี้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก คือ การเกิดผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล กล่าวคือ โรงเรียนได้ต้นแบบนวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง และผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงสมรรถนะและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อสังคม ดังที่ อาชิรญาดา โชคประกอบบุญ (2566) ได้เสนอแนะไว้ว่า ความสำเร็จของโครงการโรงเรียนพอเพียงไม่ได้วัดเพียงแค่ความรู้ แต่ต้องวัดที่ความสามารถในการนำความรู้ไปสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการวิจัยพบว่าโครงการประสบความสำเร็จในระดับดีมาก แต่ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาต่อได้ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนงบประมาณในการขยายผลนวัตกรรมต้นแบบของนักเรียนไปสู่การใช้งานจริงในชุมชนรอบโรงเรียน

1.2 ครูผู้สอน ควรจัดกิจกรรมเสริมที่มุ่งเน้นทักษะการประยุกต์ใช้วัสดุท้องถิ่นให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยด้านพฤติกรรมในประเด็นนี้มีคะแนนน้อยที่สุด โดยอาจเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาร่วมจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเห็นแนวทางการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่ม

1.3 คณะกรรมการดำเนินงาน ควรถอดบทเรียนความสำเร็จและจัดทำเป็นคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เผยแพร่แก่โรงเรียนเครือข่าย เพื่อขยายผลรูปแบบการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียงสู่โรงเรียนอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการใช้วัสดุท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาลดการประเมินด้านพฤติกรรมในประเด็นนี้ที่ยังต่ำกว่าด้านอื่น

2.2 ควรทำการศึกษาผลติดตามระยะยาว เพื่อประเมินความคงทนของพฤติกรรมความพอเพียงและผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมหลังจากสิ้นสุดโครงการไปแล้ว 6-12 เดือน ว่าผู้เรียนยังคงมีการปฏิบัติและใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องหรือไม่

2.3 ควรขยายขอบเขตการประเมินผลกระทบไปสู่ชุมชนและผู้ปกครอง เพื่อศึกษาว่านวัตกรรมของนักเรียนมีส่วนช่วยลดรายจ่ายหรือเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนได้จริงมากน้อยเพียงใด

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลการประเมินโครงการพัฒนานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ "โมเดล 4ส. สู่นวัตกรรมพอเพียง" ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมบนพื้นฐานของความพอเพียงอย่างยั่งยืน โดยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ



กระบวนการขับเคลื่อนความสำเร็จประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. **สร้างศรัทธา (Satisfaction)** เป็นขั้นแรกที่สำคัญที่สุด คือการสร้าง ความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ผู้เรียน ผ่านวิทยาการที่มีความเชี่ยวชาญและกิจกรรมที่สนุกสนาน เพื่อเปิดใจผู้เรียนให้พร้อมรับการเรียนรู้ (สอดคล้องกับการประเมินด้านปฏิภรณ์)

2. **เสริมปัญญา (Smart Learning)** การสร้างองค์ความรู้ที่คงทนผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) และการถอดบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงการท่องจำ (สอดคล้องกับการประเมินด้านการเรียนรู้)

3. **สานต่อจรรยา (Sustain Habit)** การบ่มเพาะนิสัยความพอเพียงผ่านการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จนเกิดเป็นพฤติกรรมที่ยั่งยืนในชีวิตประจำวัน (สอดคล้องกับการประเมินด้านพฤติกรรม)

4. **สร้างสรรค์นวัตกรรม (Successful Innovation)** ผลลัพธ์ปลายทางที่เกิดจากการบูรณาการความรู้และคุณธรรม นำไปสู่การสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนได้จริง (สอดคล้องกับการประเมินด้านผลลัพธ์)

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ กุมารน้อย และคณะ. (2566). การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 8(2), 36-48.
- นิตยา วงศ์ใหญ่. (2562). การประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 15-28.
- ประเสริฐ สุขสวัสดิ์. (2565). การประเมินโครงการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางศาสตร์พระราชาของโรงเรียนบ้านชีแบร. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1), 204-221.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49.
- โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566. กระบี่: โรงเรียนอนุบาลคลองท่อม.
- สุนันท์นิ สุขสวัสดิ์. (2560). การประเมินโครงการการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนตามแนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา โรงเรียนคีรีมาศพิทยาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สุโขทัย: โรงเรียนคีรีมาศพิทยาคม.
- สุพัตรา รักการ. (2562). การประเมินโครงการโรงเรียนพอเพียง. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(2), 55-68.
- อาชิรญาดา โชคประกอบบุญ. (2566). การประเมินโครงการ : โครงการส่งเสริมวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

* รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตาม กระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

จური ทัพวงษ์* ประสงค์ อุบลวัตร^๒

^๑ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ประเทศไทย

^๒ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 ประเทศไทย

^{*}Corresponding author e-mail: juree.thapwong@gmail.com Tel. 0818611799

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ 2) สร้างรูปแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 153 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย ตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 80 คน นักศึกษา จำนวน 160 คน และตัวแทนสถานประกอบการ จำนวน 30 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และตอนที่ 4 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ จำนวน 115 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่ม แบบรายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบที่สร้างขึ้นมี 3 องค์ประกอบ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการใช้รูปแบบ 4.1) ผลการรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ จำนวน 16 สาขาวิชา 4.2) ผู้เรียนเข้ารับการรับรองสมรรถนะผ่านเกณฑ์ จำนวน 556 คน และ 4.3) ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการที่มีต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการขับเคลื่อน; ศูนย์มาตรฐานอาชีพ; แนวคิดเชิงระบบ; กระบวนการ POLC; สมรรถนะผู้เรียน

* Received: 2025-10-31, Revised: 2025-12-08, Accepted: 2025-12-08

Driving Model the Occupational Standard Center Through System Approach and POLC Management Process for Enhance Students Competency

Juree Tupwong^{1*} Prasong Ubolwat²

¹Assit. Prof., of Curriculum and Instruction, Graduate Scholl, Western University, Thailand

² Director, Lopburi Technical College, Institute of Vocational Education Central Region 2, Thailand

*Corresponding author e-mail: juree.thapwong@gmail.com Tel. 0818611799

ABSTRACT

The objectives of this research were to: (1) study the current conditions and problem of the Occupational Standard Center; (2) create a model; (3) implement the model; and (4) evaluate the use of the model. This research employed a research and development design. In the first phase, the sample consisted of 153 administrators and teachers, determined using Krejcie and Morgan's table through stratified and simple random sampling. In the second phase, the target group for the focus group discussion consisted of 7 experts selected by purposive sampling. In the third phase, the participants for the model implementation included 80 teachers, 160 students, and 30 company representatives, also selected purposively. In the fourth phase, the informants for evaluating the model were 115 administrators, teachers, and company representatives. The research instruments included questionnaires, focus group discussion forms, and report forms. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results revealed that: (1) the current conditions of the Occupational Standard Center were at a moderate level; (2) the developed model consisted of three components; (3) participants' knowledge and understanding of the project content were at the highest level; and (4) the evaluation of the model showed that: 4.1) 16 occupational standard centers were certified; 4.2) 556 students achieved competency certification; and 4.3) the satisfaction of administrators, teachers, and company representatives was at the highest level.

Keywords: Driving Model; Occupational Standard Center; Systems Approach; POLC Management Process; Student Competency

บทนำ

บริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจยุค Thailand 4.0 ประเทศไทยมีความต้องการกำลังคนสายอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยคาดว่าจะในช่วงปี พ.ศ. 2568-2573 ความต้องการแรงงานสายอาชีพจะเพิ่มจากร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 50-55 ของแรงงานทั้งหมด เพื่อให้การผลิตและพัฒนาากำลังคนมีประสิทธิภาพ ภาคการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการเน้นสมรรถนะและทักษะ ที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสนับสนุนทรัพยากร จะเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาการผลิตกำลังคนไม่ตรงตามความต้องการ และส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน (สุรพงษ์ เอ็มอุทัย, 2564) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้วิถีชีวิตและรูปแบบการแข่งขันเน้นการใช้ข้อมูลและความรู้ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น บุคคลจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการแสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายอุตสาหกรรม

4.0 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและกลไกประชารัฐ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ชุมพล คำเทียน และ พิษณุภา ยืนยาว, 2563)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว จึงมีแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนากำลังคนตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาสถานศึกษาโดยการขับเคลื่อนนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ตามนโยบายโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย และสถานศึกษาไม่เพียงแต่พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ แต่ยังสามารถร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษา เช่น การทดสอบในระบบการพัฒนากำลังคน มีเป้าหมายให้ผู้เรียนสามารถเข้ารับการทดสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวกขึ้น โดยความร่วมมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาวิชาที่สถานศึกษามีความพร้อม บทบาทสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประการหนึ่ง คือ การดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นภารกิจในการขับเคลื่อนประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2558) และอีกแนวทางหนึ่งคือ การรับรองมาตรฐานอาชีพ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพในประเทศไทยนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ให้มีความสามารถจัดการมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้เริ่มงานได้ทันที ขณะเดียวกันบุคลากรจะมีความรู้แต่ในเชิงวิชาการเช่นเดียวกับในอดีตไม่ได้ ซึ่งในหลายประเทศได้ทำการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพบุคคลซึ่งรู้จักกันดีในนาม "ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ" มาอย่างต่อเนื่องและบางประเทศได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการแล้วเช่นกัน (อัศครัตน์ พูลกระจำง และ วนิตา ฉินนะโส 2560)

วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีการจัดการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และมีทักษะด้านอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ ปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการในวิทยาลัยที่พบและต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ได้แก่ เรื่องคุณภาพของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพด้านความรู้ ทักษะอาชีพ และความสามารถในการทำงาน ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และชุมชน การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาต้องฝึกผู้เรียนให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับของประเทศ วิทยาลัยได้ตระหนักในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพ โดยได้ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน และตั้งเป้าหมายการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานอาชีพ จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี, 2566)

จากข้อมูลและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายบริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะตลอดจนคุณภาพของผู้เรียนที่สามารถใช้

บริการฝึกสมรรถนะวิชาชีพและเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานอาชีพ ของวิทยาลัยเทคนิค
ลพบุรี ที่ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อขับเคลื่อน ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
(Excellent Center) การรับรองมาตรฐานอาชีพ จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสาขาวิชาและแผนกวิชาที่มีความพร้อม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำ
การวิจัย เรื่อง รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบและกระบวนการ POLC เพื่อ
เพิ่มสมรรถนะผู้เรียน ของวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี โดยศึกษา หลักการ แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (Patton &
McMahon, 2014) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กระบวนการบริหาร POLC (Allen,
1958) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) ภาวะผู้นำ
(Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling) แนวทางการพัฒนามาตรฐานอาชีพ ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
การพัฒนาศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้เรียนและเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียน ให้มีมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ โดยใช้แนวคิดเชิงระบบตาม
กระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ
POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน
3. เพื่อทดลองใช้และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วย
แนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน
4. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประสิทธิผลของผลการใช้รูปแบบการขับเคลื่อน
ศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบ
ตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนวิชาชีพ อยู่ในขั้นตอนการวิจัย (Research: R1) ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 239 คน ของวิทยาลัยเทคนิค
ลพบุรี รวมจำนวน 244 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครูผู้สอน วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี จำนวน
148 คน รวมจำนวน 153 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และทำ
การสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและปัญหาการขับเคลื่อนศูนย์
มาตรฐานอาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 20 ข้อ

1.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความตรง (Validity) ค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ≥ 0.67 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำไป
ทดลองใช้กับครูของวิทยาลัยเทคนิคชัยนาทจำนวน 30 คน ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำข้อมูลจากการตอบ

แบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการของครอนบาค และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha ≥ 0.80) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.827

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับคืนครบ 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน อยู่ในขั้นตอนการพัฒนา (Development: D1) มี 3 ตอนย่อย ดังนี้

2.1 ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ องค์ประกอบการสร้างรูปแบบ

2.2 (ร่าง) รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ โดยแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในการสนทนากลุ่ม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ทั้งนี้เพราะต้องการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานอาชีพ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี และ 2) เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนด้านอาชีวศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ฉบับที่ 3 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ฉบับที่ 4 แบบสอบถาม ความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท หากคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับคืนครบ 7 ฉบับ (แบบสนทนากลุ่ม) และ 5 ฉบับ (แบบสอบถามคุณภาพของรูปแบบ) คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ฉบับที่ 4 โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน อยู่ในขั้นตอนการวิจัย (Research: R2) ระยะเวลาในการทดลองใช้ ปีการศึกษา 2567 ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการทดลองใน 3 องค์ประกอบ (9 โครงการ) เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง วกก่อนและหลัง

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 2 โครงการ ประกอบด้วย 1) หลักการนโยบายการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ และ 2) คณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) จำนวน 4 โครงการ ประกอบด้วย POLC Process ได้แก่ 1) การวางแผน (P) การวางแผนขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ 2) การจัดองค์การ (O) การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำ (L) ภาวะผู้นำครูและนักเรียน และ 4) การควบคุม (C) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) 2) การรับรองมาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และ 3) การพัฒนาศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 9 โครงการ แตกต่างกันในแต่ละโครงการ เนื่องจาก เนื้อหาในโครงการแต่ละโครงการมีความจำเป็นในการเข้าร่วมโครงการแตกต่างกันตามสถานภาพ ดังนี้

โครงการที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 16 สาขาวิชา ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 80 และ ตัวแทนสถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือกับ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี จำนวน 30 คน รวมจำนวน 115 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

โครงการที่ 2-3 และโครงการที่ 6-9 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 16 สาขาวิชา ๆ ละ 1 คน ร่วมเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อน รวมจำนวน 21 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

โครงการที่ 4 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 16 สาขาวิชา ๆ ละ 1 คน และ ตัวแทนสถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือกับ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี จำนวน 30 คน รวมจำนวน 51 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

โครงการที่ 5 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 16 สาขาวิชา ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 80 และตัวแทนผู้เรียนจำนวน 16 สาขา ๆ ละ 10 คน รวม 160 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท หากคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับคืนครบทุกฉบับ ทั้ง 9 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ผู้เรียน อยู่ในขั้นตอนการพัฒนา (Development: D2) ดังนี้

4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 16 สาขาวิชา ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 80 และ ตัวแทนสถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือกับ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี จำนวน 30 คน รวมจำนวน 115 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.2 ผู้ให้ข้อมูล ผลการรับรองสมรรถนะผ่านเกณฑ์ของผู้เรียน จากศูนย์มาตรฐานอาชีพ เก็บข้อมูลจากแบบรายงาน แต่ละศูนย์ ดังนี้ 1) มาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) 2) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ฉบับที่ 6 แบบรายงานผลการรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ

ฉบับที่ 7 แบบรายงานผลการรับรองสมรรถนะผ่านเกณฑ์ของผู้เรียน จากศูนย์มาตรฐานอาชีพ

ฉบับที่ 8 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท หากคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูของวิทยาลัยเทคนิค ชัยนาทจำนวน 30 คน ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.850

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ครบ 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการขับเคลื่อน ศูนย์มาตรฐานอาชีพ (n=153)

ลำดับ	รายการ	x	S.D	แปลผล
1	หลักการ นโยบายการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ	4.10	0.48	มาก
2	คณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ	3.25	0.55	ปานกลาง
3	การประชุมวางแผนขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ	4.02	0.55	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานประกอบการ	3.15	0.54	ปานกลาง
5	การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	3.25	0.45	ปานกลาง
6	ภาวะผู้นำครูและครูเรียน	3.40	0.56	ปานกลาง
7	การนิเทศ ติดตาม การขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ	3.42	0.56	ปานกลาง
8	การประเมินผลการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ	3.30	0.55	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.49$, S.D. = 0.54) เรียงสามลำดับแรก ดังนี้ ลำดับแรก หลักการ นโยบายการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($x = 4.10$, S.D. = 0.48) ลำดับสอง การประชุมวางแผนขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($x = 4.02$, S.D. = 0.55) และลำดับสาม กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐาน อาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.42$, S.D. = 0.56)

2. สร้างรูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ดังนี้

2.1 ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาเป็นรูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์ มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

2.2 (ร่าง) รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 1) หลักการ นโยบายการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ 2) คณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย กระบวนการ POLC ได้แก่ 1) การวางแผน (P) การวางแผนขับเคลื่อน ศูนย์มาตรฐานอาชีพ 2) การจัดองค์การ (O) การพัฒนาหลักสูตร และ การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 3)

ภาวะผู้นำ (L) ภาวะผู้นำครูและนักเรียน และ 4) การควบคุม (C) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 1) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 2) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ผลลัพธ์ (Outcomes) 1) ผลการรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ 2) สมรรถนะผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพ และ 3) ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอนและสถานประกอบการที่มีต่อรูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สรุปภาพรวมคุณภาพของรูปแบบ ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($x = 4.45$, S.D. = 0.58) ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมาก ($x = 4.48$, S.D. = 0.55)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 9 โครงการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.70$, S.D. = 0.56) รายละเอียดดังนี้ โครงการที่ 1 หลักการ นโยบายการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.85$, S.D. = 0.55), โครงการที่ 2 คณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.85$, S.D. = 0.55), โครงการที่ 3 การวางแผนขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.55$, S.D. = 0.54), โครงการที่ 4 พัฒนาหลักสูตรและการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.76$, S.D. = 0.56) โครงการที่ 5 ภาวะผู้นำครูและนักเรียนในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.78$, S.D. = 0.57), โครงการที่ 6 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.65$, S.D. = 0.54), โครงการที่ 7 การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.70$, S.D. = 0.55), โครงการที่ 8 การรับรองมาตรฐานอาชีพสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.68$, S.D. = 0.59), โครงการที่ 9 การพัฒนาศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาพรวมระดับมากที่สุด ($x = 4.65$, S.D. = 0.52)

4. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประสิทธิผลของผลการใช้รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ดังนี้

4.1 ผลการรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า ได้รับการรับรองจำนวน 16 สาขาวิชา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ปี พ.ศ. 2567

ลำดับ	การรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ	แผนกวิชา/สาขางาน
	มาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)	
1	-อาชีพช่างเขียนแบบโครงสร้าง ระดับ 4	ช่างก่อสร้าง/สาขางานเขียนแบบ และประเมินราคา
2	-อาชีพช่างเขียนแบบสถาปัตยกรรม ระดับ 4, 5, 6	
3	-อาชีพจำลองสารสนเทศอาคาร ระดับ 4และ 5	
4	-อาชีพควบคุมงานก่อสร้าง ระดับ 4 และ 5	สาขางานผู้ควบคุมการก่อสร้าง
5	-อาชีพช่างสนับสนุนด้านเทคนิค ระดับ 3,ระดับ 4	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์/สาขาความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัลส่วนบุคคล
6	-อาชีพช่างโครงข่ายปลายทางด้านใยแก้วนำแสง ระดับ 3 ระดับ 4	สาขาการสื่อสารโทรคมนาคม
7	-อาชีพนักพัฒนาระบบ ระดับ 3 ระดับ 4	สาขาซอฟต์แวร์และการประยุกต์ สาขาฮาร์ดแวร์
8	-อาชีพผู้ให้บริการด้านคอมพิวเตอร์และ ระบบคอมพิวเตอร์ ระดับ 3 และ 4	
	ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	
9	- สาขาวิชาช่างไฟฟ้าในอาคาร ระดับ 1	แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง
10	- สาขาวิชาช่างควบคุมคุณภาพการผลิตด้านมิติ ระดับ 1	แผนกวิชาช่างกลโรงงาน

ลำดับ	การรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ	แผนกวิชา/สาขางาน
11	- สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ระดับ 1	แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)		
12	- สาขาวิชาเทคนิคการผลิต	แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
13	- สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง	แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง
14	- สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
15	- สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	แผนกวิชาการจัดการโลจิสติกส์ฯ
16	- สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล	แผนกวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ ซึ่งวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี ได้พัฒนาและรับการประเมินจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้ มาตรฐานอาชีพ จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จำนวน 8 อาชีพ ศูนย์ทดสอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 สาขา ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) จำนวน 5 สาขาวิชา รวมทั้งสิ้น 16 สาขาวิชา

4.2 ผลการรับรองสมรรถนะของผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาต่างๆ จากศูนย์มาตรฐานอาชีพ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การรับรองสมรรถนะของผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพ ปี พ.ศ. 2567

ที่	มาตรฐานอาชีพ	แผนกวิชา	ผู้เข้าสอบ	ผ่านเกณฑ์
มาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)				
1	อาชีพช่างเขียนแบบสถาปัตยกรรม ระดับ 4	ช่างก่อสร้าง	101	97
2	อาชีพช่างเขียนแบบโครงสร้าง ระดับ 4	ช่างก่อสร้าง	79	66
3	อาชีพควบคุมงานก่อสร้าง ระดับ 4	ช่างก่อสร้าง	29	29
4	อาชีพช่างเขียนแบบจำลองสารสนเทศอาคาร ระดับ 4	ช่างก่อสร้าง	9	9
5	อาชีพช่างสนับสนุนด้านเทคนิค ระดับ 3	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	56	55
6	อาชีพช่างโครงข่ายปลายทางด้านใยแก้วนำแสง ระดับ 3	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	26	26
ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน				
7	สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1	ไฟฟ้ากำลัง	100	99
8	สาขาช่างควบคุมคุณภาพการผลิตด้านมิติระดับ 1	ช่างกลโรงงาน	80	80
ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)				
9	สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล	ระบบทวิภาคี	30	30
10	สาขาวิชาช่างก่อสร้าง	ระบบทวิภาคี	-	-

ที่	มาตรฐานอาชีพ	แผนกวิชา	ผู้เข้าสอบ	ผ่านเกณฑ์
11	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	ระบบทวิภาคี	7	7
12	สาขาวิชาเทคนิคการผลิต	ระบบทวิภาคี	25	25
13	สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง	ระบบทวิภาคี	33	33
รวมทั้งสิ้น			575	556

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรองสมรรถนะของผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพ ภาพรวม จำนวน ผู้เข้าสอบ 575 คน ผ่านเกณฑ์ 556 คน คิดเป็นร้อยละ 96.70

4.3 ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และตัวแทนสถานประกอบการ ที่มีต่อรูปแบบ พบว่า

ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และตัวแทนสถานประกอบการ ที่มีต่อรูปแบบ (n=115) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.76$, S.D. =0.57) เรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการ ($x = 4.82$, S.D. =0.57) ลำดับสอง องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า ($x = 4.75$, S.D. =0.58) และลำดับสาม องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต ($x = 4.70$, S.D. =0.55)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากการดำเนินการขับเคลื่อนต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ คำบง ยักษ์โสง (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมี วัตถุประสงค์ ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาด้านการเข้าถึง บริการการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ปัญหาด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการข้อมูลขาดประสิทธิภาพและการต่อเนื่อง

2. สร้างรูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ดังนี้ 2.1) ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษาแนวคิดเชิงระบบและจากการสนทนากลุ่ม ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และกระบวนการ POLC ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ใน 4 ด้านได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม ซึ่งมีขั้นตอนชัดเจน สอดคล้องกับ ปุณย์ศรี เลี่ยมพรมราช (2563) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ 1) การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ 2.2) รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ พบว่า รูปแบบประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ และ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นรูปแบบที่ดี มีกระบวนการบริหารจัดการสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ อรรถพล จันทรสมุทร (2565) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพอัจฉริยะในประเทศไทยพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมระดับมากและสามารถประยุกต์ติดตั้งทำงานได้ และ 2.3) การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า สรุปภาพรวม มีความเหมาะสมและความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้เพราะ รูปแบบที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบที่เหมาะสม เนื้อหาวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศูนย์ทดสอบ สอดคล้องกับ วิศิษฐ์ ดวงหัตถ์ และคณะ (2566) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชา เทคโนโลยียานยนต์ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าความเป็นไปได้ และ ความเหมาะสมในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก

3. การทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 9 โครงการ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ รายละเอียดในแต่ละโครงการมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ สอดคล้องกับ ธวัชชัย ดวงคำ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกที่ประสบความสำเร็จจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้รับการฝึกมีกระบวนการเรียนรู้ คือ การ

เรียนรู้จากเอกสารหนังสือ การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมสาขาช่าง เป็นการเรียนรู้จากการถ่ายทอดประสบการณ์ที่สะสมสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบ ดังนี้ 4.1) ผลการรับรองศูนย์มาตรฐานอาชีพ วิทยาลัยเทคนิคพบุรี ประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า ได้รับการรับรองจำนวน 16 สาขาวิชา ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูผู้สอนในแต่ละแผนกวิชา ร่วมกันพัฒนาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สอดคล้องกับ อังสุภสร์ ละมุลตรีพล (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการของศูนย์สอบ ส่วนแนวทางสำหรับการจัดตั้งศูนย์ฯ มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบกำกับดูแลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ 4.2) การรับรองสมรรถนะของผู้เรียนผ่านเกณฑ์ การทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพ ภาพรวม จำนวน ผู้เข้าสอบ 575 คน ผ่านเกณฑ์ 556 คน คิดเป็นร้อยละ 96.70 เนื่องจาก ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะวิชาชีพและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี จนสามารถผ่านการทดสอบได้รับการรับรองสมรรถนะในสาขาวิชาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับ วรนิภา เทียนบุชา (2559) ได้วิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้สอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า เหตุผลที่สำคัญต่อการเข้ารับการทดสอบมาตรฐาน ได้แก่ ต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อความมั่นคงทางอาชีพเป็นที่ยอมรับของลูกค้า เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ Lengnich-Hall & Aguinis (2012) ทำการศึกษาเรื่อง คุณค่าของการรับรองทรัพยากรบุคคลคืออะไร พบว่า การรับรองคุณวุฒิเป็นการยกระดับ ความเป็นมืออาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน และค่าตอบแทนที่สูงขึ้น 4.3) ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และตัวแทนสถานประกอบการ ที่มีต่อรูปแบบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเช่นนี้เพราะ รูปแบบมี กระบวนการที่สามารถดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ขั้นตอนชัดเจน นำสู่การปฏิบัติตรงตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ อรัญญา พิสิฐเกษม (2564) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบประเมินมาตรฐานสมรรถนะ วิชาชีพอาจารย์สาขาวิชาด้านธุรกิจการบินในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้ใช้รูปแบบมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ส่งเสริมกลไกในการทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพแต่ละศูนย์ ควรกำหนดหัวข้อ และข้อมูล

1.1 ส่งเสริมกลไกในการทดสอบศูนย์มาตรฐานอาชีพแต่ละศูนย์ ควรกำหนดหัวข้อ และข้อมูล รายละเอียดที่เพียงพอแก่ผู้สอบ มีรายละเอียดแต่ละหัวข้ออย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ทดสอบสามารถเตรียมตัวในการสอบได้

1.2 จัดระบบฐานข้อมูลให้บุคคลภายนอกได้เข้ามาใช้บริการในการทดสอบสมรรถนะ มาตรฐาน อาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพวิชาชีพของตน และเป็นการประชาสัมพันธ์ในการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษา ให้มากขึ้น

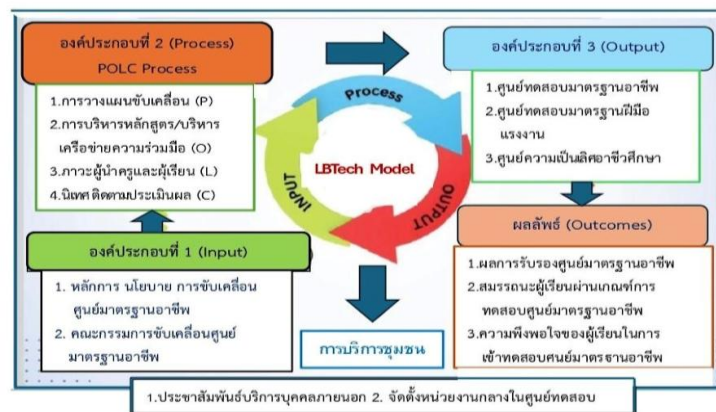
1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ (feasibility) ขององค์ความรู้ใหม่ ควร ได้รับการสนับสนุน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผลงานมีศักยภาพในการขยายผลเชิงนโยบายระดับประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์มาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความชัดเจน นำสู่การปฏิบัติ เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเพิ่มสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะช่างอุตสาหกรรม แต่จากการศึกษาได้พบองค์ความรู้ใหม่ การดำเนินการของศูนย์ทดสอบ และความชัดเจนของรูปแบบการทดสอบ 2 ประการ คือ 1) ด้านการบริการชุมชน ควรมีการกระจายการบริการของศูนย์ทดสอบให้กับประชาชนหรือชุมชนได้เข้ามาใช้บริการ โดยการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ 2) จัดตั้งหน่วยงานกลางการดำเนินการของศูนย์สอบ และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลและประสานงานการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของศูนย์ทดสอบในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ของรูปแบบการขับเคลื่อนศูนย์มาตรฐานอาชีพ ด้วยแนวคิดเชิงระบบตามกระบวนการ POLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2558). *หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ*. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- คำบง ยักไธสง. (2565). *ผลสำเร็จการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กรณี : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี*. <http://library.dsd.go.th>
- ชุมพล คำเทียน และ พิษญาภา ยืนยาว. (2563). *สมรรถนะครูผู้สอนอาชีวศึกษาด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุค 4.0 การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 12 (9-10กรกฎาคม2563*. (น. 2837- 2845). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธวัชชัย ดวงคำ. (2559). *การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกที่ประสบความสำเร็จจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชูศรี เลี่ยมพรมราช. (2563). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรนิภา เทียนบุชา. (2559). *การติดตามผลผู้สอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566*. งานวางแผนและงบประมาณ วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี.
- วิศิษฐ์ ดวงหัตถ์, ปิยธิดา ปัญญา และ อรัญ ชูยกระเดื่อง. (2566). *การพัฒนารูปแบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (4), 663-686.
- สุรพงษ์ เอ็มอุทัย. (2564). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา เพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ*. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1*, 6(2), 3-12.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อรรถพล จันทน์สมุด (2565). *การพัฒนารูปแบบการจัดการมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพอัจฉริยะในประเทศไทย*. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (2022)*: มกราคม-มิถุนายน 2565. 52-59.
- อรัญญา พิสิฐเกษม. (2564). *การพัฒนารูปแบบประเมินมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพอาจารย์สาขาวิชาด้านธุรกิจการบินในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัศรัตน์ พูลกระจำง และ วนิตา ฉินนะโส. (2560). *การพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและงานศิลปหัตถกรรม*. *วารสารวิจัยและพัฒนาวลัยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 15-25.

- อังสุภัทร์ ละมุลตรีพล. (2561). ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 29(2), 188-195.
- Allen L. A. (1958). *Management and Organization*. New York : McGraw-Hill
- Lengnick-Hall, M. L., & Aguinis, H. (2012). What is the Value of Human Resource Certification? A Multi-level Framework for Research. *Human Resource Management Review*, 2(2), 246-257.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting Theory and practice* (3rd ed.). Sense Publishers.

* การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ณิชาภา อำพลิน^{1*} นิคม นาคอ้าย²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

*Corresponding author e-mail: umpawalin2523@gmail.com Tel. 0848125456

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ผู้วิจัยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวม 648 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 48 คน และครู 600 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางเครจซี่ แอนด์ มอร์แกน โดยแบบเทียบสัดส่วนและใช้การสุ่มอย่างง่าย รวมทั้งสิ้น 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย

พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

คำสำคัญ: การศึกษา, การบริหาร, ทรัพยากรทางการศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

* Received: 2025-11-01, Revised: 2025-11-28, Accepted: 2025-12-08

Educational Resource Management in Opportunity Expansion Schools under the Office of Phitsanulok Primary Educational Service Area 1

Nichapa Umpawalin^{1*} Nikom Nak Ai²

¹Master of Education Program in Educational Administration
Pibulsongkram Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: umpawalin2523@gmail.com Tel. 0848125456

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the management of educational resources in opportunity expansion schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The population consisted of 648 individuals, including 48 school administrators and 600 teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sampling table with proportional allocation, and simple random sampling was employed, resulting in a total of 242 participants. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.985. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the overall level of educational resource management in opportunity expansion schools was high. Considering each aspect, budget resource management showed the highest mean score, followed by building and facility management, information technology management, and human resource management, respectively. The aspect with the lowest mean score was material and equipment management.

Keywords: Education, Administration, EducationalresourcesEducational Opportunity
Expansion School

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตและยังสามารถช่วยแก้ปัญหาให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา คือ มุ่งให้มีการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา เน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและชุมชน การจัดการศึกษา จะได้ผลสำเร็จตามเป้าประสงค์นั้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งเป็นตัวกลางสำคัญทำให้ กระบวนการดำเนินการศึกษาจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ถ้าขาดทรัพยากรทางการศึกษาแล้ว ก็ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดคล้องกับ มาตรา 54 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องจัด ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, น.14) ทำให้เด็กที่มีฐานะปานกลางขึ้นไปเข้าถึงทรัพยากร ทางการศึกษาได้มากกว่าเด็กที่มีฐานะยากจน ทำให้เด็กกลุ่มนี้ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ

การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การบริหารทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและการกระจายทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมาย พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัว สามารถตรวจสอบได้ สร้างสังคมแห่งการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรูปแบบและแนวทางกลไกการจัดสรรงบประมาณ และกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ฐ) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ว่าทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้นั้น คือ ทรัพยากรทางการศึกษา (พัชนียา หานะพันธ์, 2557, น. 76-80) จะเห็นได้ว่าสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีศักยภาพในการศึกษาและประกอบอาชีพในอนาคต

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีจำนวน 40 แห่ง โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้โอกาสทางการศึกษา แก่เยาวชนได้เรียนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาจนจบระดับการศึกษาภาคบังคับ และผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้นต้องบริหารงานการศึกษาทั้ง 4 งาน รวมถึงบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมเพียงพอและคุ้มค่าต่อการศึกษาทั้งสามระดับที่แตกต่างกัน การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะต้องดำเนินการสนองนโยบาย และบริหารความเสี่ยงต่อปัญหาและอุปสรรคในภาวะการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อจะพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้รู้ในทุกด้านได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกันและเต็มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า การบริหารยังคงพบอุปสรรค และข้อขัดข้องในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ เช่น ครูสอนไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา เนื่องมาจากปัญหาการย้ายโรงเรียน ด้านทรัพยากรงบประมาณที่ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามาเพื่อสนับสนุนผู้เรียน รวมถึงทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และขาดความคล่องตัวในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567, น. 273)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเผยแพร่ใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 48 คน และครู จำนวน 600 คน รวมทั้งสิ้น 648 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 202 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) แล้วเลือกโดยแบบเทียบสัดส่วนและใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 242 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วยไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านที่ 2 ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านที่ 5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น.121)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี สังเคราะห์องค์ประกอบและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อจัดทำร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อเป็นการประเมินว่าข้อคำถามสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ครอบคลุมเนื้อหาตามทฤษฎี และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่

4. นำแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (Index of item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบพบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทุกข้อ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน

30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.985

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยใช้แอปพลิเคชัน Google Forms ในการส่ง และรับแบบสอบถามเพื่อความสะดวกของผู้ถูกประเมินในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องทางต่าง ๆ และรับแบบสอบถามที่ผู้ถูกประเมินกรอกกลับมาทางออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้ได้รับการประเมิน

3.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งและรับข้อมูลผ่านทางแอปพลิเคชัน Google Forms จำนวน 242 ฉบับ และได้คืนมาจำนวน 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.26

3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ 3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ และ 5. ด้านการบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	n=216		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.45	0.45	มาก	4
2	ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	4.43	0.48	มาก	5
3	ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	4.53	0.49	มากที่สุด	1
4	ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	4.48	0.50	มาก	2
5	ด้านการบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.46	0.53	มาก	3
รวม		4.46	0.43	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากร

งบประมาณ $\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.50) ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.53) และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน

2. ผลการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ตามระเบียบราชการ รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่องรองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนระดมและจัดหางบประมาณ จากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ผลการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนสำรวจ ปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนาทรัพยากรอาคารสถานที่ให้ปลอดภัยเหมาะสมต่อการใช้งาน รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อทำหน้าที่ดูแล รักษา ซ่อมแซม ทรัพยากรอาคารสถานที่ ให้ปลอดภัย และเหมาะสมกับการใช้งานอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนและกำหนดความต้องการใช้ทรัพยากรอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม

5. ผลการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งหมายในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า มีการวางแผนการใช้งบประมาณ มีการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ และตรวจสอบการใช้จ่าย

งบประมาณให้เป็นตามข้อกฎหมาย ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณผิดประเภท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ หลักเฉลิมพล (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์

เมื่อพิจารณารายด้านของการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อป้องกันไม่ให้ครูและบุคลากรกระทำความผิดวินัย และต้องปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม เที่ยงธรรม ควบคุมไปกับการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิมล ปิยะกุลมาลา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ผู้บริหารควรมีการดำเนินการด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ควรมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความตระหนักและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ตามระเบียบราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามระเบียบราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ วิเคราะห์ความต้องการวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานและโครงการ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ สถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน การจัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งมีการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธกษ ะนัน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมอาชีพของผู้เรียนโรงเรียนบ้าน ยางครก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารงบประมาณต้องประกอบด้วยไปด้วย การจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระบบงบประมาณ การดำเนินใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Tsang (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดสรรเงินงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศจีน โดยมุ่งเน้นศึกษา การระดมทรัพยากร ความเสมอภาคและประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญทางด้านการศึกษาเป็นอย่างมากจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาหลายโครงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการลงทุนทางการศึกษา ด้านความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องจัดปัญหาทางการศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มคนยากจน

4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนสำรวจ ปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนา ทรัพยากรอาคารสถานที่ให้ปลอดภัย เหมาะสมต่อการใช้งาน อาจเนื่องมาจาก ทรัพยากรอาคารสถานที่ที่เป็น ทรัพยากรที่มีความสำคัญสำหรับการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้อง วางแผนสำรวจ ปรับปรุง ซ่อมแซม พัฒนาทรัพยากรอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และมีความ ปลอดภัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชนะ ราชไชย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็น ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะของความต้องการจำเป็นใน การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรดูแล รักษาอาคารสถานที่มิให้อยู่แล้ว และควรใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. ด้านการบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ผู้บริหารจึงต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการ ดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ พงศ์ แสงกรุง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ เพ็งกระจำจ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้อง

จัดสรรอัตราค่าจ้าง และวิเคราะห์ความเหมาะสมในการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างชัดเจน โดยไม่กระทบกับการจัดการเรียนการสอนของครู

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรทบทวน วางแผนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นและขาดแคลนให้เพียงพอต่อความต้องการภายในโรงเรียนให้ครบทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนระดมและจัดหางบประมาณจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนในการจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่น นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐโดยใช้วิธีการระดมทุน โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการความคุ้มค่า ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้โรงเรียนเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนและกำหนดความต้องการใช้ทรัพยากรอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรอาคารสถานที่ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ของครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการจัดการเรียนการสอน และต้องดำเนินงานตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระยะเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศตามความจำเป็นและขาดแคลน เพื่อให้การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศทันต่อความต้องการในการใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถแสดงแนวคิดการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยใช้รูปแบบ AM 2PD Concept ดังนี้

แนวคิดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา AM 2PD Concept Concept of guidelines for educational resource management



ที่มา: ณิชากา อำพลิน (2568)

เอกสารอ้างอิง

- กณวรรณ ลาชุมเหล็ก. (2564). *สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32* ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กฤษณพงศ์ แสงกรุง. (2565). *การศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2* ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์สุวิริยาสาน.
- พัชนียา หานะพันธ์. (2557). *การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิทักษ์ ยะนัน. (2566). *สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมอาชีพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านยางครก อำเภอมวกก่อ จังหวัดเชียงใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. 17(1), 42-58. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU>
- พรทิพย์ หลีกเฉลิมพล. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวิมล ปิยกุลมลา. (2565). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 10(39), 323331. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=1116&FileArticle=1116-ArticleTextFile-20220625162751.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *คู่มือการมอบอำนาจและการส่งเสริมการกระจายความรับผิดชอบเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักพิมพ์พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *คู่มือแนวทางการบริหารจัดการ สถานศึกษานิติบุคคล และวิธีการดำเนินการระบบสิทธิประโยชน์ทางการศึกษาของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*.
- สำนักเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560*. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 1 - 94.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (พ.ศ.2566-2570)*.
- สุชานนท์ ชูวงศ์. (2567, ตุลาคม - ธันวาคม). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*. 10(4), 321-333. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/4900>
- จุฑารัตน์ เรณูมาน. (2565). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3* ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชัยชนะ ราชไชย และจิรวัดน์ วรณโรจน์. (2564). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์*.8(2),206-217.
- ธีระศักดิ์ เพ็งกระจ่าง. (2566). *การศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608–609.
- Tsang, E. W. K. (2001). *Cost of Education in China: Issues of Resource Mobilization*. Equality, Equity and Efficiency. Michigan: Michigan State University.

*** แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5**

ศิริวรรณ จงมีสุข^{1*} กานต์ เนตรกลาง²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: pedmeesuk@gmail.com โทร. 0848267229

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา 2) เปรียบเทียบ การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 208 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 136 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (x) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.38$, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา ($x = 4.46$, S.D. = 0.53) 2) การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารจำแนกทรัพยากรตามหมวดหมู่งาน 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ผู้บริจาควิชาการมีส่วนร่วม เช่น การมอบทุนการศึกษา จัดสรรทรัพยากรโดยยึดจากแผนปฏิบัติการประจำปี รายงานผลการใช้ทรัพยากร รวมถึงมีการประเมินและติดตามประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-11-02, Revised: 2025-11-30, Accepted: 2025-12-08

Guidelines for Developing Educational Resources Management by School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

Siriwan Jongmeesuk^{1*} Kant Netklang²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: pedmeesuk@gmail.com Tel. 0848267229

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study educational resources management, 2) to compare educational resources management categorized by the size of schools and 3) to study guidelines for developing educational resources management by school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The population were 136 school administrators. The sample were 136 school administrators. The sample size was stratified random sampling method by using school size as a stratum and the participants were then selected proportionally from each stratum. The research instruments were questionnaire and interview. The index of concordance (IOC) was 1.00 and the reliability was .943. The statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.) and t-test (Independent). The research results found that 1) The overall of educational resources management was at a high level. ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.56) The highest mean score was the aspect of policy and planning of educational institutions. ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.53) 2) Comparison of educational resources management categorized by the size of schools found that the overall indicated statistically significant difference at the .05 level and 3) Guidelines for developing educational resources management found that school administrators classified resources into four departments such as academic, budget, personnel and general administration. Stimulation donors participated in educational activities such as awarding scholarships. Allocated resources based on the annual action plan. Report resource utilization and follow up performance of the resources utilization systematically and continuously.

Keywords: Guidelines for Developing; Educational Resource Management; School Administrators

บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 ว่าด้วยเรื่องของทรัพยากรและการลงทุนการศึกษา เนื่องจากระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นการบริหารงานจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบตั้งแต่โครงสร้างการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารการเงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ซึ่งการพัฒนาคนให้มีความรู้ได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษา โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) คน 2) เงิน 3) วัสดุสิ่งของ 4) การจัดการ ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้

เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว (สมคิด บางโม, 2562)

การจัดการเป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ในทางการบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ (สรฤดี ตีปุ, 2561) การจัดการเป็นศิลปะในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรทุกแห่งที่ตั้งขึ้นมิได้เจริญหรือบรรลุเป้าหมายได้เอง จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการจัดการและมีศิลปะในการจัดการ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ความรู้ในการจัดการ วิธีการทำงานและเวลา (สมคิด บางโม, 2562) เนื่องจากการได้มาของทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจามา เบญจธรรมธร พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เบญจามา เบญจธรรมธร, 2562) ผลการวิจัยของสุธิดา ศิริสวัสดิ์ พบว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านภาพรวม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคคลและด้านอาคารสถานที่สูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (สุธิดา ศิริสวัสดิ์, 2565)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นิวัฒน์ เจริญศิริและจุฑพล ยงศรี, 2566) บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา 2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การใช้ทรัพยากรและ 6) การประเมินการใช้ เป็นต้น (จิตตรา จันทอนแก่น, 2565)

จากแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยวิธี SWOT Analysis พบว่ามีจุดอ่อน และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้ ปัญหาด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา ได้แก่ นโยบายมีการปรับเปลี่ยนเร่งด่วน ขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน งานมีปริมาณมาก บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ปรับเปลี่ยนบ่อย ไม่ชัดเจน ส่งผลให้การบริหาร จัดการ เช่น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และการพัฒนาคุณภาพศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปัญหาด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ การแสวงหาทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร ได้แก่ ปัญหาการขาดบุคลากรสนับสนุนในบางโรงเรียน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ธุรการ นักการภารโรง เนื่องจากบุคลากรย้ายสายงาน และเกษียณอายุราชการ ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น ไม่ครบตามกลุ่มสาระ ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนมากเกินไป ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ครบถ้วนตามหลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง งบประมาณที่ได้จัดสรรไม่เพียงพอ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดแคลนวัสดุ สื่อเทคโนโลยี เนื่องจากได้รับงบประมาณไม่เพียงพอและไม่มีหน่วยงานอื่นให้การสนับสนุน อีก

ทั้งสื่อเทคโนโลยีไม่ทันสมัย ใช้งานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้การทำงานล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการประเมินการใช้ทรัพยากร ได้แก่ ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล เนื่องจากบุคลากรได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่ จึงขาดความรู้ความเข้าใจในการะงาน อีกทั้งยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาตนเองและยังขาดประสบการณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา แม้ว่าจะมีการกำหนดกรอบและหลักการเพื่อให้การจัดการทรัพยากรทางการศึกษานำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ แต่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ยังคงประสบปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการ โดยพบว่านโยบายมีการปรับเปลี่ยนเร่งด่วน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรไม่เพียงพอ สื่ออุปกรณ์ไม่ทันสมัย และขาดการประเมินการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

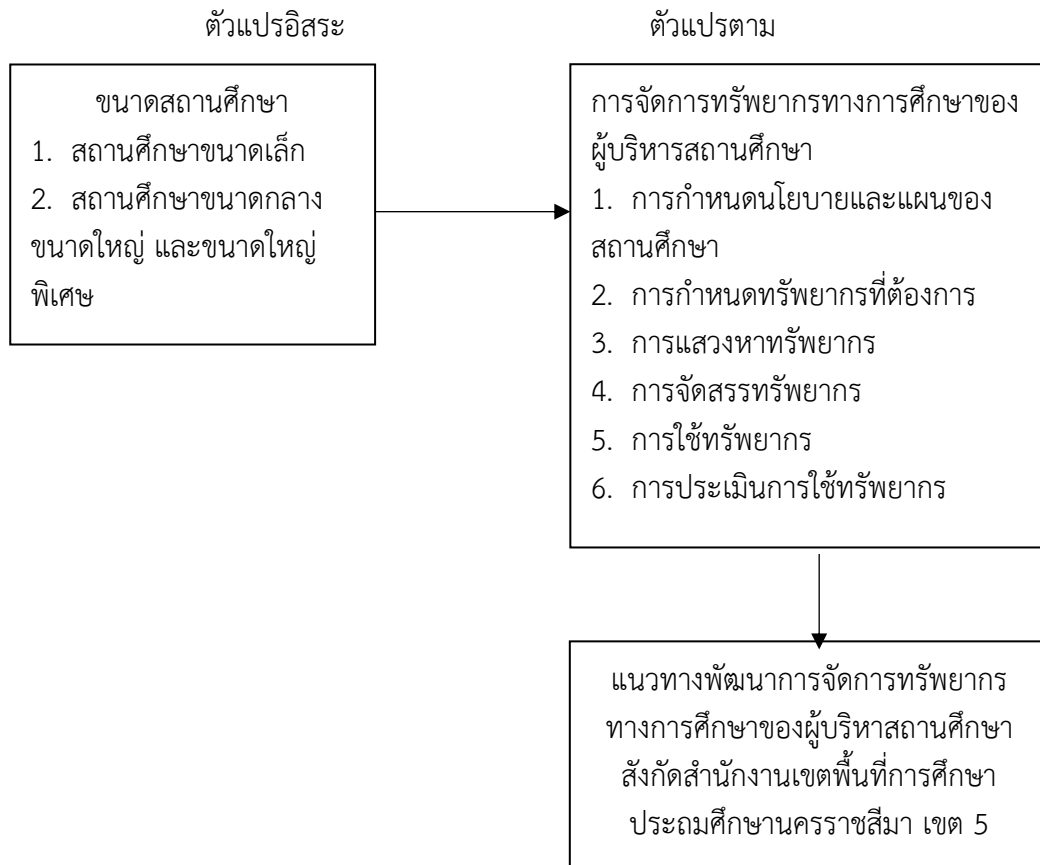
ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 208 คน จากสถานศึกษาจำนวน 208 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 136 คนซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970, 608-610) โดยจัดกลุ่มตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด
2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทรัพยากรทางการศึกษา การแสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา การประเมินการ

ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา หรือผู้ที่มีวิถียุทธศาสตร์ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) รูปแบบ (Format) และภาษา (Wording) พร้อมประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ ก่อนวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .943

4.2 แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ทรงคุณวุฒิ ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.3.1 ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน

4.3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในงานประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในการประชุม และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms

4.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืน ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถาม ด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4.3.3 พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนมาทั้งหมดจาก 136 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายข้อ และเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วนำมาสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแสวงหาทรัพยากร

ข้อ	การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา	4.46	0.53	มาก
2	การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	4.41	0.62	มาก
3	การแสวงหาทรัพยากร	4.21	0.61	มาก
4	การจัดสรรทรัพยากร	4.40	0.61	มาก
5	การใช้ทรัพยากร	4.44	0.65	มาก
6	การประเมินการใช้ทรัพยากร	4.31	0.75	มาก
รวม		4.38	0.56	มาก

2. การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาทรัพยากรและด้านการประเมินการใช้ทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน	การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา	4.42	0.57	4.53	0.44	-1.16	.249
2	การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	4.33	0.67	4.53	0.52	-1.75	.083
3	การแสวงหาทรัพยากร	4.13	0.68	4.34	0.47	-	.042
						2.06*	
4	การจัดสรรทรัพยากร	4.34	0.65	4.50	0.53	-1.61	.109
5	การใช้ทรัพยากร	4.43	0.72	4.53	0.52	-0.87	.387
6	การประเมินการใช้ทรัพยากร	4.19	0.82	4.52	0.57	-	.006
						2.79*	
รวม		4.31	0.61	4.49	0.45	-	.043
						1.99*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3.1 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา ประกอบด้วยการจัดทำข้อมูลการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา การแบ่งตามโครงสร้างงาน 4 ฝ่ายให้ชัดเจน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามความถนัดและความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร มีการบันทึกโครงการหรือกิจกรรมพร้อมรายละเอียดทรัพยากรที่ได้มาและทรัพยากรที่ใช้ไปอย่างครบถ้วนตามแผนและปฏิทินประจำปีของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังต้องมีการรายงานผลและประชุมชี้แจงการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้

3.2 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ประกอบด้วยการจัดทำแผนทรัพยากรเป็นหมวดหมู่ โดยพิจารณาจากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์ สามารถจำแนกได้ตามพันธกิจหลักของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของโครงการ แหล่งที่มา และลักษณะการใช้งาน จำแนกตามความถนัด ประสบการณ์ และผลงานที่ผ่านมาและจำแนกตามระเบียบการเงินการคลัง

3.3 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการแสวงหาทรัพยากร ประกอบด้วย การแสวงหาทรัพยากรทางการศึกษาจากเงินบริจาค โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ศิษย์เก่า และภาคเอกชน การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริจาคได้มีส่วนร่วม รวมถึงการออกแบบโครงการเชิง

สร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพนักเรียน ทั้งนี้การแสวงหาทรัพยากรทางการศึกษาจากเงินบริจาค ต้องกำหนดเป้าหมายการใช้เงินอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้บริจาค ออกแบบการดำเนินงานอย่างมีระบบ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีการเผยแพร่ผลการใช้จ่ายเงิน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริจาค รู้สึกว่าการให้ของเขามีคุณค่า เกิดการสนับสนุนทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากร ประกอบด้วย การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากร โดยยึดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นหลัก ทรัพยากรบางประเภทจะมีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้ว เช่น ทรัพยากรด้านงบประมาณ การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความคุ้มค่า ความเสมอภาค และความยั่งยืน ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ พร้อมมีความยืดหยุ่นในการจัดสรร เพื่อให้ตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

3.5 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย การควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามคุณลักษณะ โดยต้องมีการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการประเมินตนเอง และรายงานผลโครงการ โดยรายงานให้ครอบคลุมทั้งงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ มีการนำเสนอผลต่อผู้บริหารและคณะ กรรมการสถานศึกษา นอกจากการรายงานแล้วยังสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามคุณลักษณะได้โดยการสังเกต การสอบถามด้วยวาจา การนิเทศชั้นเรียน การประเมินผลงาน เป็นต้น

3.6 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย การประเมินประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรโดยมุ่งเน้นความต่อเนื่อง โปร่งใส และสะท้อนผลลัพธ์จริงต่อผู้เรียน โดยครูหรือผู้รับผิดชอบต้องจัดทำรายงานโครงการหรือกิจกรรมที่ครอบคลุมผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พร้อมอ้างอิงหลักฐานการใช้ทรัพยากร รวมถึงติดตามผลการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันการประเมินประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรก็ต้องมีความยืดหยุ่นและคำนึงถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วย โดยอาจใช้วิธีการประเมินผลงาน ความตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบ ที่ไม่เข้มงวดจนเกินไป นอกจากนี้ยังสามารถใช้ผลการประเมินจากภายในและภายนอกสถานศึกษาประกอบการประเมินประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาได้ด้วยเช่นกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทของพื้นที่ การจัดทำนโยบายและแผนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้สามารถติดตามการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสได้ อีกทั้งยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพัทตร์เพ็ญเพ็ญ ดิษสละ (2568) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการศึกษา เพื่อให้การศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่และบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีบริบทที่แตกต่างทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรสนับสนุนจากชุมชน เอกชน และจากเครือข่ายภายนอก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ การแสวงหาทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร และการประเมินการใช้ทรัพยากรสอดคล้องกับแนวคิดของเบญจามา เบญจธรรมธร (2562) ได้กล่าวไว้ว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการได้รับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ด้านความเจริญของพื้นที่ความเป็นเมือง ความเป็นชนบท โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่า และขาดแคลนทรัพยากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการทรัพยากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ โรงเรียนขนาดใหญ่ก็มีความพร้อมมากกว่า เนื่องจากศักยภาพทางสังคม และเศรษฐกิจรายได้ของผู้ปกครอง ชุมชนหน่วยงาน สถานประกอบการ ร้านค้า องค์กรต่างๆมีความพร้อมสูงกว่า จึงทำให้สามารถระดมทรัพยากรได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงต้องใช้ความสามารถ และศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้รับมาอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา ศิริสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ McKelvey (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในรัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามขนาด ประเภท และที่ตั้งของสถานศึกษาพบว่ามี ความแตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3.1 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อมูลการใช้ทรัพยากรของ สถานศึกษาโดยแบ่งตามโครงสร้างงาน 4 ฝ่ายให้ชัดเจน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดนโยบายและแผนที่สอดคล้องกับข้อมูลการใช้ทรัพยากรและโครงสร้างการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย จะช่วยให้การจัดการทรัพยากรของสถานศึกษามีระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน กระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และเอื้อต่อการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออก

กฎกระทรวงไว้ว่า ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี สอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ ยอดเกตุ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กแบ่งออกเป็นงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณและแผนงาน การบริหารงานบุคคล การ บริหารงานทั่วไป

3.2 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรจำแนกทรัพยากรออกเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ ด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจำแนกทรัพยากรอย่างชัดเจนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการซ้ำซ้อนในการจัดสรร สามารถตรวจสอบ ติดตาม รวมถึงประเมินผล การใช้ทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้สถานศึกษามองเห็นศักยภาพและข้อจำกัดในแต่ละด้าน จึงสามารถ พัฒนาแนวทางการจัดการได้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิด ของชาลีสา รอดวิจิตร (2568) ได้จำแนกทรัพยากรเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ ทรัพยากรด้านบุคคล ทรัพยากรด้าน งบประมาณ ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของปานฟ้า แก้ววงษ์ (2568) ได้จำแนกทรัพยากรเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณ และทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญจักรวาล รอดบำเรอ (2567) ได้จำแนกทรัพยากรเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ และทรัพยากร งบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดของหวน พินธุ์พันธ์ (2564) ได้จำแนกทรัพยากรเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของนัยนา ยะตา (2568) ได้จำแนกทรัพยากรเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

3.3 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการแสวงหาทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริจาคได้มีส่วนร่วมในการกระบวนกรหรือกิจกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ผู้บริจาคได้มีส่วนร่วมในกระบวนกรหรือกิจกรรมทางการศึกษา จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วม เป็นเจ้าของ และความภาคภูมิใจร่วมกัน เห็นคุณค่าการสนับสนุนของตนเองที่มีต่อการพัฒนาการศึกษาโดยตรง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผล ให้ผู้บริจาคเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในระยะยาว นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยัง เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา อีกทั้งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิด ของณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2564) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการแสวงหาทรัพยากรเพื่อบริหารจัดการศึกษา เป็น การดำเนินงานรวบรวม แสวงหาทรัพยากรบุคคล การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการเพื่อนำมา ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีการวางแผน การสร้างเครือข่ายการศึกษา การมีส่วนร่วม ซึ่งจะมี การสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เข้าถึงแหล่งทรัพยากร ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามบริบทของสถานศึกษาในแต่ละชุมชนตามความเหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับแนวคิด ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ได้ระบุไว้ว่า หนึ่งในแนวทางการระดม

ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา ควรสนับสนุนให้ชุมชน ท้องถิ่นและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดูแลเด็กปฐมวัย และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบการดำเนินงาน การจัดการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการจัดสรรทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากร โดยยึดจากโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรตามโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี จะช่วยให้การใช้ทรัพยากรมีทิศทางชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อีกทั้งยังทำให้การบริหารจัดการเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2564) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการใช้เกณฑ์การจัดสรรทรัพยากร โดยยึดจากโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เกิดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี แม้ในสถานะที่สถานศึกษามีทรัพยากรจำกัด สอดคล้องกับแนวคิดของจิตตรา จันซอนแก่น (2565) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้เกณฑ์การจัดสรรทรัพยากร โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องนำไปใช้ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และลำดับความสำคัญ ก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร

3.5 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการใช้ทรัพยากรพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามคุณลักษณะ โดยต้องมีการรายงานผลการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การควบคุมและรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการ อีกทั้งยังเอื้อต่อการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) สรุปได้ว่าหนึ่งในวิธีการการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามคุณลักษณะคือ การจัดทำสรุปและรายงานผลการใช้จ่ายทรัพยากรเพื่อการศึกษา แก่คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของลออ วิลัย (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการควบคุมการใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณสามารถทำได้ โดยการสรุปและรายงานผลการใช้งบประมาณและนำผลการรายงานไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป การควบคุมการใช้ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ สามารถทำได้โดยการรายงานผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด และผู้เกี่ยวข้องให้รับทราบ การควบคุมการใช้ทรัพยากรบุคคล สามารถทำได้โดย การรายงานผลการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

3.6 แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการประเมินการใช้ทรัพยากร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินและติดตามประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินและติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของการใช้ทรัพยากรได้ชัดเจน วัดได้ว่าทรัพยากรที่จัดสรรไปก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด อีกทั้งยังช่วยให้สามารถปรับปรุงหรือแก้ไขการบริหารจัดการได้ทันทั่วทั้งที่สร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตญาดา หมั่นเจริญ

(2568) สรุปได้ว่าการติดตามและประเมินผลทรัพยากรควรใช้วิจารณ์ฐานของผู้บริหารที่มีความรู้ วิชาชีพ และประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและทิศทางที่เหมาะสม พร้อมทั้งใช้กลยุทธ์ในการประเมินผลระหว่าง และหลังการใช้ทรัพยากร ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและแม่นยำ ประเมินและติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การติดตามและประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของจิตตรา จันซอนแก่น (2565) ซึ่งสรุปได้ว่าผู้บริหารจะต้องมีการ ดำเนินการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน โดยการจัดทำ หลักฐานการใช้ทรัพยากร เพื่อให้การใช้ทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายโครงการหรือกิจกรรมที่วางไว้ การนำ ข้อมูลเดิมมาวิเคราะห์ก็เป็นตัวช่วยหนึ่งในการตัดสินใจในการเลือกใช้วิธีการและทรัพยากรให้ตรงกับ สถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ให้มีความชัดเจน เพื่อลดผลกระทบจากความผันผวนของนโยบายที่มักเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จาก หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ได้อย่างเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาจัดสรร ทรัพยากรตามบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่ประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

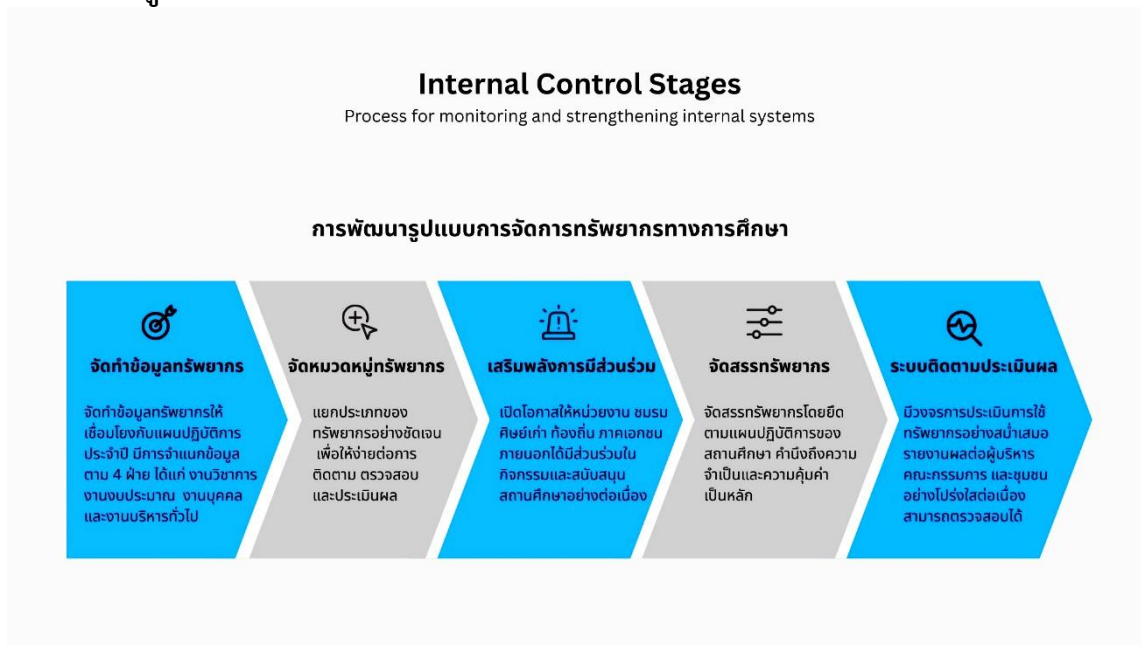
ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับ ชุมชน ศิษย์เก่า หน่วยงานเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายดังกล่าว จะเป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญทั้งด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงองค์ความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาได้ ทั้งนี้ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาท เช่น โครงการส่งเสริมศักยภาพนักเรียน งานระดมทุนเพื่อการศึกษา หรือกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะ ช่วยดึงดูดผู้สนับสนุนให้เข้ามาร่วมพัฒนาสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรออกแบบโครงการที่มีความ สร้างสรรค์ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนและบริบทของชุมชน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์การใช้ ทรัพยากรอย่างชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้บริจาคและผู้ให้การ สนับสนุน การดำเนินงานควรมีระบบติดตามและรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และ สถานศึกษาในสังกัดอื่น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

การพัฒนารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลทรัพยากรให้เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจำแนกข้อมูลตาม 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการงานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป แยกประเภทของทรัพยากรอย่างชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล จัดสรรทรัพยากรโดยยึดตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา คำนึงถึงความจำเป็นและความคุ้มค่าเป็นหลัก มีวงจรการประเมินการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงรายงานผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จิตญาดา หมื่นเจริญ. (2568). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 3(2), 400-401.
- จิตตรา จันทอนแก่น. (2565). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาลิสรา รอดวิจิตร. (2568). แนวทางในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 40(1), 85-86.
- ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย. (2564). แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- น้ำฝน อินทะส้อย. (2558). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นัยนา ยะตา. (2568). พลังแห่งการมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 25(1), 381-382.
- นิวัฒน์ เจริญศิริและจตุพล ยงศร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. ครุศาสตร์สาร, 17(1), 47-48.
- บุญจักรวาล รอดบำเรอ. (2567). รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารส่งเสริมการเรียนรู้, 4(1), 24-25.
- เบญจามา เบญจธรรมธร. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารราชภัฏ สุราษฎร์ธานี, 6(2), 47-48.
- ปานฟ้า แฉวงษ์. (2568). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 10(1), 63-64.
- พัคตร์เพ็ญเพ็ญ ดิษสละ. (2568). การนํานโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 5(6), 107-108.
- มานพ ยอดเกตุ. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2564). การปฏิรูปการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 4). มติชน.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. วี.พรีนท์ (1991).
- สรรรถดี ดีบุ. (2561). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570*. http://www.korat5.go.th/data_18969 (2567). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน)*. http://www.korat5.go.th/data_18970
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธิดา ศิริสวัสดิ์. (2565). สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 170-171.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2564). *นักบริหารมืออาชีพ*. พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- Krejcie, V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 4(2), 608-610.
- McKelvey, B. E. (2013). *The Relationship between Educational Resources and Student Achievement in Illinois*. ProQuest

*แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ณัฐกมล นาเจริญ^{1*} กานต์ เนตรกลาง²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: 67D0106204@nrru.ac.th Tel. 0980359815

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยควรศึกษานโยบายและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีทักษะการสื่อสารและเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างความไว้วางใจให้แก่ครู ด้านความสำเร็จของงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ควรแสดงความยินดีกับครูในโอกาสต่างๆ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรช่วยเหลือครูในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา; การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานครู

* Received: 2025-11-02, Revised: 2025-11-27, Accepted: 2025-12-08

Guidelines for Development School Administrators in Enhancing Teachers' Performance Motivation under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

Natkamon Najarern^{1*} Kant Netklang²

¹Master of Education Program in Educational Administration,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 67D0106204@nrru.ac.th Tel. 0980359815

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the enhancement of teachers' work motivation, 2) compare teachers' work motivation according to the size of educational institutions, and 3) investigate guidelines for developing school administrators in enhancing teachers' work motivation under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7. The samples consisted of 144 school administrators selected by multistage sampling and 5 experts selected by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview schedule, with item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. The statistics employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test. The research findings revealed that, overall, the level of teachers' work motivation was at the highest level. The comparison of teachers' work motivation according to school size showed no statistically significant difference, both in overall and specific aspects. The guidelines for enhancing teachers' work motivation indicated that school administrators should develop various aspects, including assigning tasks appropriately according to teachers' abilities and policies, promoting effective communication and teamwork, building trust and recognition, providing opportunities for teachers to demonstrate problem-solving abilities, expressing appreciation and recognition on various occasions, and supporting teachers in preparing academic works for career advancement.

Keywords: Development Guidelines; School Administrators; Teachers' performance motivation

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความท้าทาย และมีแรงกดดันต่างๆ เป็นอย่างมาก ส่งผลให้ประชากรมีทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมปรับเปลี่ยนไปรวมทั้งระบบการศึกษาที่มีปัญหาหลายประการ ทำให้เกิดกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for education) และมีการยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) จากแนวคิดดังกล่าวแผนการศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” พร้อม

ทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ซึ่งครอบคลุมการบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แรงจูงใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารและดูแลบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องสามารถชี้แนะ โน้มน้าว และสนับสนุนบุคลากรให้ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะบุคลากรที่ขาดแรงจูงใจอาจขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิผล การบริหารและการจัดการภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องอาศัยการจูงใจครูและบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร (หนึ่งฤทัย สายเมฆ, ธัชชัย จิตรนันท์, 2563) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน (เรณู ฤๅชา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 225 แห่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จุดอ่อนของสำนักงาน คือ การประสานงาน การติดตามงาน และการรายงานผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดความตระหนัก ส่งผลให้ผลการดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นระบบ ส่งผลให้สำนักงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตอบสนองกลยุทธ์ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7, 2567)

จากความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในพัฒนาพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบ ผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ระเบียบวิธีวิจัย

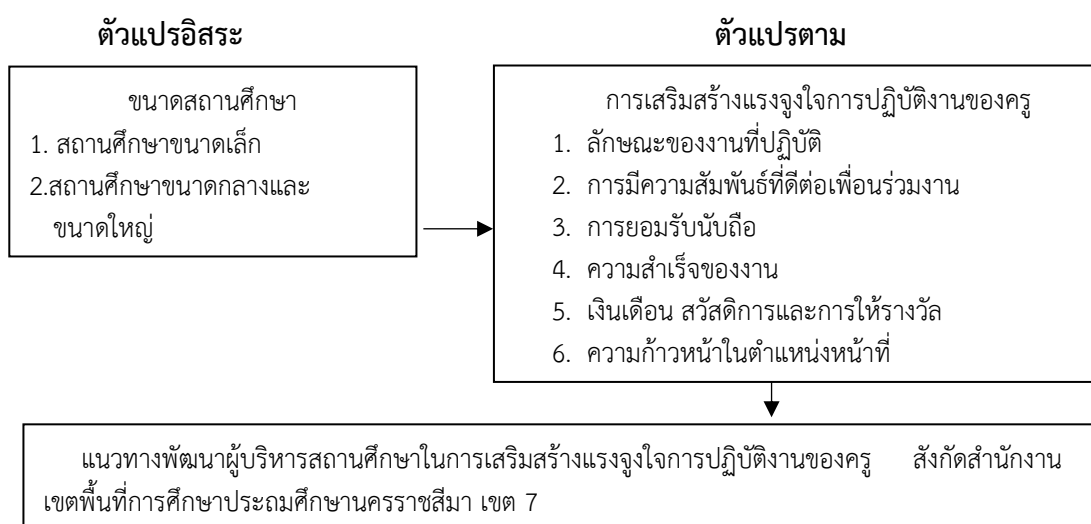
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 225 คน จากสถานศึกษาจำนวน 225 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7, 2567)

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์หรือประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือมีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายข้อ และตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ตามตัวแปรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการตีความเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative)

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.65	0.41	มากที่สุด
2	ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.81	0.34	มากที่สุด
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.77	0.36	มากที่สุด
4	ด้านความสำเร็จของงาน	4.73	0.41	มากที่สุด
5	ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.77	0.37	มากที่สุด
6	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.84	0.32	มากที่สุด
รวม		4.76	0.31	มากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน	การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษขนาดกลางและขนาดใหญ่		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		S.D.		
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.65	0.43	4.65	0.38	0.31	976
2	ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.79	0.37	4.83	0.27	0.75	458
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.78	0.36	4.77	0.34	0.04	971
4	ด้านความสำเร็จของงาน	4.70	0.44	4.78	0.35	1.08	282
5	ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.78	0.36	4.75	0.38	.51	610
6	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.84	0.32	4.84	0.32	0.03	973
รวม		4.76	0.34	4.77	0.28	0.25	801

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษาจากส่วนกลาง มีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน วางแผนและการดำเนินงานควรเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล กระจายอำนาจการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นำข้อค้นพบมาเป็นข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงในรอบปีถัดไป สามารถใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ใช้การสื่อสารอย่างเป็นมิตรและจริงใจ ให้กำลังใจและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3.2 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้มีเป้าหมายร่วมกัน หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือกล่าวโทษกัน ส่งเสริมการมีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น มีความเมตตา และรู้จักเอื้ออาทรต่อกัน ลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ ควรยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงาน เช่น พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและมีเมตตา นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีความใจกว้าง ความเป็นกลาง และให้เกียรติกันและกัน

3.3 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานภายใต้หลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และตัดสินใจ เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับข้อเสนอแนะหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความเต็มใจ ยึดถือประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความตึงเครียด เสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ ชื่นชม และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

3.4 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการแก้ปัญหา พร้อมให้คำแนะนำ ช่วยชี้แนะแนวทาง ส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์โดยตั้งคำถามปลายเปิด และเชื่อมโยงแหล่งความรู้ภายนอกกับการประยุกต์ใช้ภายในบริบทโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงาน จัดสรรทรัพยากร และสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อความสะดวกและความมั่นคงในวิชาชีพ แสดงความยินดีแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการครอบคลุมทั้งพื้นฐานและสร้างแรงจูงใจ เช่น สิทธิลาตามระเบียบ บ้านพักหรือที่อยู่อาศัย กองทุนช่วยเหลือให้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและครอบครัว ตลอดจนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

3.6 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจร่วมกับครูว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่ใช่การแข่งขันเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการตระหนักคุณค่าของการพัฒนาตนเอง โดยให้ข้อมูลชัดเจน สนทนาเชิงสร้างสรรค์ และจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานเพื่อ

ติดตาม ให้คำแนะนำ สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ และเวลาในการเตรียมผลงาน เปิดโอกาสในการศึกษาต่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น ตลอดจนติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านการส่งผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งยังมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อคอยกำกับ ติดตาม เกี่ยวกับการขอยื่นเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์และกรอบเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการสนับสนุนให้มีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้ครูละบุคลากรทางการศึกษาสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่สามารถสร้างความพึงพอใจและเป็นแรงผลักดันในการทำงานได้โดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภโชติ บุญไว (2566) ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ต่างก็ตอบสนองต่อนโยบายการบริหารงานบุคคลและมาตรการในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูที่ถูกกำหนดจากส่วนกลาง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2568 อย่างชัดเจน โดยมุ่งสร้างมาตรฐานกลางในการพัฒนาครูทุกระดับ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ทำให้ครูได้รับการสนับสนุนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระบบ วPA การดูแลด้านสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามขนาดสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา พรัดคำ (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรมการทำงานและคุณภาพผลงาน โดยหากผู้บริหารสามารถชักจูงหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกตรงตามความต้องการ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษาจากส่วนกลาง เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหารภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การวางแผนและดำเนินงานควรเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเข้าใจในนโยบายทางการศึกษาอย่างชัดเจนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแปลง นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และจะส่งผลให้ครูและบุคลากรได้เห็นทิศทางของงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรและการได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียม จะช่วยให้ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจ รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1965) โดยเมื่อครูรับรู้ถึงความพยายามและผลงานที่ตนทุ่มเทลงไปมีความสมเหตุสมผลและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น จะช่วยรักษาไว้ซึ่งความพึงพอใจและป้องกันความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลชนก เช่นแก้ว และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2568) ที่พบว่า เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นั้น ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อหาวิธีแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เป็นกรอบแนวทาง รวมทั้งสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและครู เพื่อสร้างควมมีเอกลักษณ์และความยั่งยืนในการพัฒนา สถานศึกษา

3.2 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ การทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กร นั้นประสบผลสำเร็จ และในการทำงานเป็นทีมนั้นจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ ความสัมพันธ์ในองค์กรนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืน ช่วยให้ครูรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจที่จะแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และความกังวลของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างตรงไปตรงมาและลดความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland (1961) ในมิติของความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation - NAff) โดยการได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนวิชาชีพ ได้รับการยอมรับ และเกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความต้องการทางสังคมนี้เมื่อได้รับการตอบสนอง จะนำไปสู่ความปลอดภัยทางจิตใจและความเต็มใจในการทุ่มเททำงานร่วมกับทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศสุตา ศรีหาโคตร (2564) ได้เสนอแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ไว้ว่าควรให้ความสำคัญในการใช้ภาษาให้ไพเราะ ถูกกาลเทศะ ผู้ที่บังคับบัญชาควรจะต้องสร้างความไว้วางใจกันให้ได้ ให้ความเป็นธรรมในทุกๆ เรื่อง สื่อสารกันให้เข้าใจ และจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในหมู่คณะ เพื่อเสริมความสามัคคีและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการเกิดความศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับครู จะช่วยให้ครู รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ และได้รับเกียรติอย่างเหมาะสม ซึ่งเมื่อครูรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชาแล้ว จะช่วยให้ครูนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความศรัทธาระหว่างผู้บริหารกับครู ยังเป็นรากฐานสำคัญของการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Maslow (1970) ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือเป็นลำดับที่สี่ในลำดับขั้นของความต้องการ โดยมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ การได้รับเกียรติ และการมีคุณค่าในสายตาผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภโชค โชติ บุญไพบ (2566) กล่าวว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการยอมรับนับถือ ทำให้ครู รู้สึกถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ย่อมจะทำให้ครูทุ่มเท เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานด้านวิชาการอันเป็นภาระงานหลักของครูทุกคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถทำได้

3.4 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้เผชิญปัญหาและแก้ไขด้วยตนเองจะช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองและเกิดแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (1972) ซึ่งระบุว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs - G) เป็นความต้องการสูงสุดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงสถานภาพ การได้รับโอกาสในการใช้ศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นการตอบสนองความต้องการนี้ ทำให้ครูสามารถบรรลุศักยภาพของตนและเกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mutesasira และ Marongwe (2024) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและสุขภาพของครูในโรงเรียนชนบทของแอฟริกาใต้ หลังโควิด-19 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.5 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความยินดีแก่บุคลากรในโอกาสต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั้งในมิติพื้นฐานและเสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้สิทธิลาตามระเบียบ การจัดหาบ้านพักหรือที่อยู่อาศัย การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับรางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นแรงเสริมทางจิตใต้สำนึกที่ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในองค์กร ส่งผลให้ครูมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้การที่ทางสถานศึกษาจัดหาสวัสดิการ บ้านพัก และมีการตั้งกองทุนช่วยเหลือนั้น จะส่งผลให้ครูมีความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน ลดภาวะความกังวลในด้านการครองชีพ และเกิดความสบายใจในการทุ่มเทให้กับการสอนอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของครู สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การได้รับการยกย่อง การได้รับรางวัล และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างทุ่มเท ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม แม้จะไม่ใช่ปัจจัยสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะช่วยลดความไม่พึงพอใจและทำให้บุคลากรสามารถทุ่มเทต่อการทำงานได้อย่างมั่นใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) สนับสนุนแนวทางนี้โดยระบุว่า ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ พร้อม

ทั้งมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้ครูมีเวลาเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนช่วยเหลือครูในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จในวิชาชีพและเป็นเครื่องยืนยันถึงคุณค่าของการทำงานของครู เมื่อครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้า ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ทำให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและมีอนาคตในสายวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการและการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ยังช่วยตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) โดยเฉพาะในด้านความต้องการการได้รับการยอมรับและการพัฒนาตนเองจนบรรลุศักยภาพสูงสุด ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญให้บุคคลพยายามสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวีวรรณ กองสอน (2565) ที่ได้ให้แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งให้โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 จากผลการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารศึกษานโยบายการศึกษาจากส่วนกลางให้เข้าใจ วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการบริหารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการวางแผนและดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ มอบหมายงานตามศักยภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม มีติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ภาวะผู้นำที่ยึดหลักธรรมาภิบาล สื่อสารอย่างจริงใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้กำลังใจบุคลากร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

1.2 จากผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงเสนอว่าหากหน่วยงานต้นสังกัดจะมีการพัฒนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดสามารถที่จะดำเนินการพัฒนาได้ทันทีโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษาหรือขนาดองค์กร

1.3 จากผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนั้นมีความภาคภูมิใจ ความสุข และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม จึงเสนอแนะให้หน่วยงานต้นสังกัด พัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในจังหวัดนครราชสีมา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และสังกัดอื่นๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และสังกัดอื่นๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายจากส่วนกลาง มอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีทักษะการสื่อสารและเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจให้แก่ครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา แสดงความยินดีกับครูในโอกาสต่าง ๆ และช่วยเหลือครูในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานี้ จะเป็นชุดข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นให้หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก เชื้อแก้ว และภูมิพัฒน์ รักพรหมคล. (2568). แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(1), 113-130.
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เกศสุตา ศรีหาโคตร (2564). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันธิดา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), น. 193-213.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-28.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย ศิลปากร
- รวิวรรณ กองสอน. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เรณู ฤชา. (2560). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภโชติ บุญไว. (2566). *การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ, และ ธัชชัย จิตรนันท์. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 7(7), 332-344.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.

- Krejcie, R. V., & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-11.
- Maslow, H. A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Oakland, NJ: Scott Foresman & company.
- Mutesasira, G., & Marongwe, N. (2024). Motivation strategies for enhancing teacher performance and wellness in post-COVID-19 rural South African schools. *Journal of Pedagogical Research*, 8(2), 66-80.

*** การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**

ทรงธรรม ทิพย์ศิริ^{1*} นวัตกรรม น้อยมณี²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

²ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

*Corresponding author e-mail: songtham.thipsiri.love12@gmail.com Tel. 0810028934

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลที่ใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ในปีการศึกษา 2567 ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. เปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลที่ใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 2.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอ ท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; หลักธรรมาภิบาล

* Received: 2025-11-10, Revised: 2025-12-05, Accepted: 2025-12-08

ADMINISTRATION OF SCHOOLS ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE ADMINISTRATORS IN THAMAI DISTRICT UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Songtham Thipsiri^{1*} Niwat Noimanee²

¹Master of Education Program in Educational Administration,
Bangkok Suvarnabhumi University

²Director of the Master of Education Program, Bangkok Suvarnabhumi University

*Corresponding author e-mail: songtham.thipsiri.love12@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were: (1) to investigate the level of school administration in accordance with the principles of good governance among school administrators in ThaMai District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1, and (2) to compare the application of good governance principles in school administration among schools in ThaMai District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1, classified by gender, educational attainment, work experience, and school size. The sample consisted of school administrators, teachers, and educational personnel from schools in ThaMai District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1 in the 2024 academic year. The sample size of 159 participants was determined using Krejcie and Morgan's (1970, p. 608) sample size table. Stratified random sampling was employed in proportion to the population and sample of each school, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which demonstrated a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—as well as inferential statistics, including independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The results revealed the following: 1. The overall level of school administration based on the principles of good governance among school administrators in ThaMai District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1 was at the highest level. 2. The comparison of good governance principles applied in school administration showed that: 2.1 School administration based on the principles of good governance, classified by gender, educational attainment, and work experience, showed no statistically significant differences overall. 2.2 School administration based on the principles of good governance, classified by school size, showed statistically significant differences overall at the .05 level.

Keywords: School administration; Principles of good governance

บทนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 กำหนดให้ระบบบริหารราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ต้องดำเนินไปตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การบริหาร การให้บริการสาธารณะ และการใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542 (Good Governance) กำหนดไว้มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม คือการทำงานและบริหารทุกอย่างต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจ ต้องคำนึงถึงความยุติธรรมและความเป็นธรรม 2) หลักคุณธรรม หมายถึงการยึดถือความถูกต้องและความดีงาม ทำให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ยึดมั่นความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพอย่างสุจริตจนเป็นนิสัย 3) หลักความโปร่งใสคือการดำเนินงานอย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ ลดโอกาสทุจริตและคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายว่าการทำงานตรงไปตรงมาและยุติธรรม 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ร่วมบริหารจัดการเรื่องสำคัญต่าง ๆ อีกด้วย 5) หลักความรับผิดชอบ คือการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ มีความสำนึกต่อสังคม รู้จักแก้ไขปัญหา เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และยอมรับผลลัพธ์ในการกระทำของตน 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้อย่างคุ้มค่าร่วมรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ และถาวร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542)

นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1. นโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan) 2. ให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด เช่น การสอบ การบรรจุการแต่งตั้งโยกย้าย (ห้ามซื้อ-ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ 3. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ 4. ให้ร่วมกันปลูกฝังการรักษาสิ่งแวดล้อม และมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด 5. ส่งเสริมการอ่านและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการโดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ 6. การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้ดำเนินการอย่างเรียบง่าย โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง มาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

องค์การใดที่นำหลักการของธรรมาภิบาลมาบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนจะส่งผลให้องค์การนั้นมีระเบียบ ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข การบริหารงานงานก็จะมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินความจำเป็น เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่าง ๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้ระบบบริหารงานเกิดความโปร่งใส ยุติธรรมทุกภาคส่วนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการดำเนินงานขององค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี (ศิริประภา พัดลม, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ดำเนินนโยบาย “โรงเรียนโปร่งใส” เพื่อมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต นโยบายนี้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมในหน่วยงาน

ภาครัฐ โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โรงเรียนโปร่งใสมีพื้นฐานมาจากหลักการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยใช้เครื่องมือ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” หรือ ITA (Integrity and Transparency Assessment) เป็นกลไกสำคัญในการวัดระดับความโปร่งใสและคุณธรรมของโรงเรียน นโยบายนี้มุ่งให้โรงเรียนมีระบบบริหารที่เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ มีการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างเป็นระบบ ซึ่งดำเนินนโยบายโรงเรียนโปร่งใสหลายประการ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ซึ่งเป็นการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น แผนงาน โครงการ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และผลการดำเนินงาน ผ่านช่องทางเว็บไซต์หรือสื่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส อีกทั้งยังเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน นอกจากนี้ สพฐ. ยังส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินมาตรการงดรับของขวัญ (No Gift Policy) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ซื่อสัตย์ หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า โรงเรียนต้องดำเนินการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้และซึมซับคุณธรรมความซื่อสัตย์ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อสร้างสังคมแห่งคุณธรรมตั้งแต่ระดับเยาวชน โรงเรียนต้องประเมินตนเองผ่านระบบ ITA ของ สพฐ. และรายงานผลการดำเนินงานอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีความโปร่งใสเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการให้เป็นที่ยอมรับของสังคม นโยบายโรงเรียนโปร่งใสของ สพฐ. จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานภายใต้หลักคุณธรรม และธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ช่วยให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม อันนำไปสู่ความเชื่อมั่นของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต่อการจัดการศึกษาของรัฐ ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความยั่งยืน โรงเรียนโปร่งใสจึงไม่เพียงเป็นนโยบายเชิงบริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสร้าง “วัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม” ที่จะเป็กรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนกลุ่มอำเภอกำแพงแสนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเน้นการดำเนินงานที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สพป.จบ.1 จึงได้วางกรอบการทำงานมีการผสมผสานหลักธรรมาภิบาลร่วมกันทุกขั้นตอนในการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณธรรม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568)

ศิริประภา พัดลม (2564) พบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ หลักการรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และ หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า องค์การมีการบริหารงานที่คำนึงถึงความถูกต้อง โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

เพลงไพลิน สีนันชัย (2566) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและนำมาปรับใช้ในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 22 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 14 โรงเรียนวัดโขมง (แจ่งพิทยาคาร) โรงเรียนบ้านศรีธาตุตะพง โรงเรียนบ้านวังปลา โรงเรียนบ้านแก่งน้อย โรงเรียนบ้านสังข์ทอง โรงเรียนวัดเสม็ดโพธิ์ศรี (อุชุกวิทยา) โรงเรียนวัดท่าศาลา โรงเรียนวัดหมุดต โรงเรียนบ้านมาบโอน โรงเรียนบ้านสะพานเหล็ก โรงเรียนบ้านเจ้าหลาว โรงเรียนบ้านคลองกะพง โรงเรียนบ้านเนินดินแดง โรงเรียนวัดทุ่งเบญจา โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม โรงเรียนบ้านตาเลียว โรงเรียนวัดราพัน (สุขสวัสดิพิชาญราษฎร์) โรงเรียนวัดสามผาน โรงเรียนบ้านเขาแก้ววิทยา โรงเรียนวัดหนองคัน และโรงเรียนอนุบาลบ้านหนองคล้า (จงจิตร จุริวงค์ อุปถัมภ์ 2) มีปัญหาหลายด้านจึงควรได้แก้ไขเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยหลักธรรมาภิบาลคือการดำเนินงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และยุติธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชนในแต่ละพื้นที่ หนึ่งในปัญหาหลักที่พบคือการขาดความโปร่งใสในการบริหารจัดการทั้งด้านงบประมาณ การคัดเลือกบุคลากร และการตัดสินใจต่าง ๆ ในบางโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจและข้อสงสัยจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การขาดความโปร่งใสอาจส่งผลให้การจัดการทรัพยากรในโรงเรียนไม่ได้รับการตรวจสอบอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความไม่ยุติธรรมในบางกรณี นอกจากนี้ยังพบว่าการขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้การบริหารจัดการไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียนบางแห่งยังไม่เข้มงวดพอ ทำให้เกิดการละเลยในมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอน อาจส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามที่ควรจะเป็น ดังนั้นการตรวจสอบที่เข้มงวดและมีระบบที่โปร่งใสจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้ครูสามารถนำเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียน และยังช่วยให้โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน การมีการเปิดเผยข้อมูล การตรวจสอบการดำเนินงาน และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้โรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ ว่าที่ผ่านมามีสภาพเป็นอย่างไร เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางการในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลที่ใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 264 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น

(Independent Variable)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

- (1) เพศชาย
- (2) เพศหญิง

2) ระดับการศึกษา

- (1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์ทำงาน

- (1) น้อยกว่า 5 ปี
- (2) ระหว่าง 5 – 10 ปี
- (3) มากกว่า 10 ปี

4) ขนาดโรงเรียน

- (1) ขนาดเล็ก
- (2) ขนาดกลาง
- (3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 6 หลัก ดังนี้

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม
- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม
- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) หลักความคุ้มค่า



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 6 หลัก ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1962 : 247) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อออกหนังสือ ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทุกสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์

5.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 มีดังนี้

1) สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics)

(1) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

(3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)

2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

(1) การทดสอบค่าที (t-test)

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 159 คน ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.96 ครูเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.62 และครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.38 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.45 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน

73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.96 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.96 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ หลักคุณธรรม รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม อันดับสุดท้าย คือ หลักความโปร่งใส

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาล	X	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	4.72	.42	มากที่สุด	5
2. หลักคุณธรรม	4.77	.40	มากที่สุด	1
3. หลักความโปร่งใส	4.72	.43	มากที่สุด	6
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.75	.37	มากที่สุด	2
5. หลักความรับผิดชอบ	4.75	.43	มากที่สุด	3
6. หลักความคุ้มค่า	4.74	.40	มากที่สุด	4
รวม	4.74	.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.74$, $S.D. = .37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ หลักคุณธรรม ($x = 4.77$, $S.D. = .40$) รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม ($x = 4.75$, $S.D. = .37$) อันดับสุดท้าย คือ หลักความโปร่งใส ($x = 4.72$, $S.D. = .43$)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลที่ใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า

3.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาลที่ใช้สำหรับ การบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	Ms	F	P
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.118 24.800 27.918	2 156 158	1.559 .159	9.806*	.000
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.081 22.575 24.655	2 156 158	1.040 .145	7.189*	.001
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.817 26.317 29.135	2 156 158	1.409 .169	8.350*	.000
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.628 20.238 21.866	2 156 158	.814 .130	6.275*	.002
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.182 25.585 28.767	2 156 158	1.591 .164	9.701*	.000
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.153 23.519 24.673	2 156 158	.577 .151	3.825*	.024
	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.245 19.792 22.037	2 156 158	1.123 .127	8.848*	.000

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากกรอบแนวทางที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 กำหนดไว้ ซึ่งเน้นให้ภาครัฐพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเป็นระเบียบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยให้หน่วยงานทุกระดับทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรของรัฐอื่น ๆ ทำงานร่วมกันและสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารการให้บริการประชาชน และการใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกของผู้ให้บริการ ทำงานรวดเร็ว เท่าเทียม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรจันทร์ แจ่มบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านท่ามะกา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทสรานนท์ โพธิ์กัน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพลงไพลิน สีนันชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีฮัน ดอเลาะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง

ระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอท่าใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสาเหตุอาจเป็นเพราะผู้บริหาร ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับการแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย เดียวกัน ตามแนวทางมาตรา 76 ของรัฐธรรมนูญที่เน้นความเป็นระเบียบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความร่วมมือของทุกหน่วยงาน ทำให้การบริหารงาน การให้บริการประชาชน และการใช้ทรัพยากรเกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา 2560) นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นให้ผู้บริหารทำงานอย่าง ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมการบริหาร จัดการศึกษาดำเนินการด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อ ทำให้ครู บุคลากร และชุมชนเกิดความเชื่อมั่น และช่วยให้ผู้บริหารทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ตียานนท์ แสงบุตร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชตินุช ไชศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า หลักนิติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเน้นการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด พร้อมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตามกฎหมาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ยุติธรรมและเท่าเทียม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่าย

1.2 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า หลักความโปร่งใส ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลการบริหาร จัดการ โดยเฉพาะด้านงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ พร้อมสร้างระบบรายงาน และติดตามผลที่ชัดเจน เพื่อให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความเชื่อมั่นใน กระบวนการบริหารของโรงเรียน

1.3 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า หลักความคุ้มค่า ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากร งบประมาณ และ

บุคลากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมและโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดความคุ้มค่าและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับคุณภาพด้านบุคลากรของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาในการศึกษาวิจัย และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก คณาจารย์ บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี อาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญกร เอี่ยมพญา อาจารย์ ดร.ภูวนัย สุวรรณธาราอาจารย์ ดร.อัศวิน เสนิชัย และอาจารย์ ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ ที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นางสาวกัญญาณต์ บุญมานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเสม็ดโปธิ์ศรี(อุชุกวิทยาการ) นายสุเมธ เขียวชาญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าใหม่ “พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” และนางสาวรสสุคนธ์ ชูเดชครูชำนาญการ โรงเรียนท่าใหม่ “พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมจันทบุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

สุดท้ายนี้หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดประโยชน์ประการใดแก่ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบคุณดีเหล่านี้ให้แก่ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณ และคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสบผลสำเร็จได้ในวันนี้

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการผสมผสานแนวคิดคลาสสิกด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเข้ากับเครื่องมือและแนวปฏิบัติสมัยใหม่ ตั้งแต่การใช้ข้อมูล การสื่อสารแบบเปิดเผย การมีส่วนร่วมผ่านระบบดิจิทัล ไปจนถึงการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แนวคิดเหล่านี้ทำให้โรงเรียนสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน การบริหารด้วยธรรมาภิบาลจึงไม่ใช่เพียงหลักปฏิบัติด้านการบริหาร แต่คือรากฐานของระบบการศึกษาที่มุ่งสร้างคุณภาพ โปร่งใส และความไว้วางใจต่อสาธารณะในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลวรรณ ศรีม่วง. (2560). การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). กระทรวงศึกษาธิการยึดหลักธรรมาภิบาล ต้องโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นแบบอย่างต่อสังคม. thailandplus. <https://www.thailandplus.tv/archives/560861>
- ชั้นแก้ว พรหมคำ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย. ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชั้นทอง ไทยทวี. (2562). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- จุฑาทาญจน์ เก่งกลีจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชตินุช ไชศรี. (2566). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ) สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- தியานந்த் ஸ்ரீபுத்திர. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นุรีฮัน ดอเลาะ. (2567) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปริญญา ยกพล. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรจันทร์ แจ้งบุตร. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านท่ามะกา. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลชัย ชุมปัญญา. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิถีใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เพลงไพลิน สีนั่นชัย. (2566). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556*. พัฒนาศึกษา. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116.
- ลักษณะดี บุญพบ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริประภา พัฒม. (2564). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางตลาดจังหวัดลพบุรี*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2568). *หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการการศึกษา*. <https://www.chan1.net/story/803>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (Organization Governance)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุภัทธานนท์ โพธิ์กัน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษารัตน์ ดาวยอย. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอกชาติรี สุขเสน. (2562). *ตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Annan, K. (2000). *The report formed the basis of the Millennium Declarations adopted by national leaders attending the UN Millennium Summit that September, 2001*.
- Hendrik, J. T. (2005). *Donors and good governance: Analysis of a policy discourse in the Netherlands and Germany* (Master's thesis). University of Twente, Enschede, Netherlands.

- Weiss, T. G. (2000). Governance: Good governance and global conceptual and actual challenges. *Third World Quarterly*, 21(5), 795–814.
- World Bank. (1992). *Governance and development*. Washington, DC: The World Bank.

*** การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอนมสารตาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**

มุกดา วรรณจงคำ^{1*} นิวัตต์ น้อยมณี² กัญกร เอี่ยมพญา³

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
²ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
³อาจารย์หลักสูตรคณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
*Corresponding author e-mail: unreeking1234@gmail.com Tel. 0655298509

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในวิจัย คือ ครู เขตคุณภาพที่ 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 195 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1) โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ จัดการเรียนรู้การสอนในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ วัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อันดับสุดท้าย ได้แก่ นิเทศการศึกษา

2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

* Received: 2025-11-02, Revised: 2025-12-06, Accepted: 2025-12-08

ACADEMIC ADMINISTRATION OF AFFAIRS BY SCHOOL ADMINISTRATORS, QUALITY AREA 3, CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Muklada Wanjongkhum¹, Niwat Noymanee², and Kanporn Aiempaya^{3*}

¹Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration,
Bangkok Suvarnabhumi University.

² Program Directo, Master of Education Program in Educational Administration,
Bangkok Suvarnabhumi University.

³ Associate Professor, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University.

*Corresponding author e-mail: unreeking1234@gmail.com Tel. 0655298509

ABSTRACT

The purposes of this study were: (1) to examine the extent of academic management practiced by school administrators, and (2) to analyze differences in their academic management based on gender, educational attainment, years of professional experience, and the size of the school. The sample group consisted of 195 teachers in Quality Zone 3, Phanom Sarakham District, under the jurisdiction of the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 during the 2025 academic year, obtained from Krejcie and Morgan's sample size determination table (Krejcie & Morgan, 1970: 608), totaling 132 participants. The research instrument was a questionnaire on academic administration of school administrators with a reliability coefficient of .95. The statistics used for data analysis included percentages, arithmetic means, standard deviations, the t-test, and one-way ANOVA. The research findings revealed that: (1) the overall level of academic administration was at a high level in all aspects. Considering each aspect, the highest mean score was found in the aspect of classroom instruction management, followed by the assessment and credit transfer processes, while the academic supervision aspect received the lowest mean score. (2)

The comparison of academic administration of school administrators classified by sex, level of education, years of service, and the scale of the school showed no statistically significant differences overall, which did not support the research hypotheses.

Keywords: Academic Administration; School Administrators; Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ประเทศไทยมุ่งพัฒนาสู่ความสมดุลยั่งยืนให้ความสำคัญกับการศึกษาเสริมสร้างประชากร ให้มีความรู้ความสามารถเป็นพลเมืองที่ดีการศึกษาจำเป็นต้องเปิดโอกาสทุกคนเข้าถึงอย่างเท่าเทียมพัฒนาระบบบริหารกำลังคนตามความต้องการของแรงงานและประเทศในยุคสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคนรวดเร็วทันสมัย สามารถแข่งขันของเวทีโลกบนพื้นฐานความเป็นไทย สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาระยะยาว มุ่งจัดการศึกษาให้ทุกคนเข้าถึงโอกาสเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะการทำงานการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตภายใต้กรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 กำหนดสาระสำคัญบรรลุปเป้าหมายพัฒนาการศึกษา 5 ประการ ได้แก่ เข้าถึงโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพตอบสนองโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางจัดการศึกษาของรัฐกำหนดขอบข่ายบริหารงานในสถานศึกษามาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษางานวิชาการ งบประมาณ งานบริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) โดยนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 มุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์แก้ปัญหาประเทศพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ มีศักยภาพสนับสนุนและพัฒนาประเทศไทยให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สืบเนื่องจากนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มุ่งพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ได้แก่ 1) การยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะ Soft Power ให้กับผู้เรียนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 2) สร้างโอกาสเสมอภาคเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

กรอบภาระงานสถานศึกษา 4 ด้าน จะเห็นว่าหัวใจหลักของบริหารงานในสถานศึกษา คือ งานวิชาการมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ คุณลักษณะพึงประสงค์และมาตรฐานส่งต่อมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับ(จิตสุภา สง่าแสง, 2564) กล่าวว่า บริหารวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญเป็นหลักของสถานศึกษาเนื่องจากพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้มีคุณลักษณะพึงประสงค์และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาน้ำหนักของผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ(ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560) กล่าวว่า บริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกส่วนงานอื่น ๆ ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้งานวิชาการบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพจุดมุ่งหมายคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขดังนั้นงานวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหายกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นงานวิชาการตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาพ.ศ. 2550กำหนดขอบข่ายงานไว้ 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) สอดคล้องกับ(วิไลลักษณ์ ภูมิ, 2566) พบว่า บริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) จัดการเรียนการสอน 2) วัดผลประเมินผล 3) พัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) พัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ตามลำดับระบบการศึกษาของไทยยังเผชิญกับปัญหาคุณภาพผู้เรียนความเหลื่อมล้ำบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพส่งผลให้การศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและแข่งขันระดับนานาชาติสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติวิเคราะห์ข้อสอบ O-NET

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทาง สทศ. ชี้ให้เห็นการเรียนรู้ที่นักเรียนตอบถูกในอัตราต่ำของแต่ละวิชาเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในสถานศึกษาและแนะนำให้ครูพัฒนาวิธีการสอนเน้นการบูรณาการทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและข้ามกลุ่มสาระพร้อมทั้งปรับปรุงรูปแบบการสอนให้ทันสมัย มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนหน่วยงานต่าง ๆ นำสารสนเทศของ O-NET กำหนดตัวชี้วัดในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้านการศึกษาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ใน 7 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอแปลงยาว อำเภอราชสาส์น อำเภอสนามชัยเขต อำเภอท่าตะเกียบและอำเภอคลองเขื่อนเป็นสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 145 โรงเรียนหน้าที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบองค์คณะบุคคล ซึ่งเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 บริหารจัดการเรียนการสอนจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัณยุทิต) 2) โรงเรียนวัดต้นตาล (อรุณโรจน์ประชารัฐบำรุง) 3) โรงเรียนนาเหล่าบก (สัมฤทธิ์ราษฎร์วิทยา) 4) โรงเรียนหนองปาดอง (อัมพรรัฐประชาสรรค์) 5) โรงเรียนไพบูลย์ประชานุกูล และ 6) โรงเรียนแหลมไผ่ศรี (รัฐราษฎร์สามัคคี) มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 คะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ 39.56 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2567) จากข้อมูลข้างต้น พบว่า คะแนนอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุงศักยภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและพบว่าการวิเคราะห์ ด้วยเทคนิค SWOT สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาได้แก่ พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน และวัดผลประเมินผล ยังไม่ตอบโจทย์คุณภาพการศึกษาในระดับที่ต้องการส่งผลให้จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากโรงเรียนบริหารจัดการในบริบทที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักบริหารงานในสถานศึกษา ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2566) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของผู้เรียนทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ส่งเสริมสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้วิชาการในทุกด้าน เพื่อแก้ปัญหาบริหารสถานศึกษารวมถึงสร้างความเสมอภาคทุกช่วงวัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2567) รายงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 3 พบว่า บริหารวิชาการยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้งานวิชาการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรและยังไม่สามารถระบุได้ว่าส่วนใดที่ทำให้จัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักของวิชาการให้มีมาตรฐานการศึกษาที่ศทางเดียวกัน และมีรูปแบบบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษามาพัฒนาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

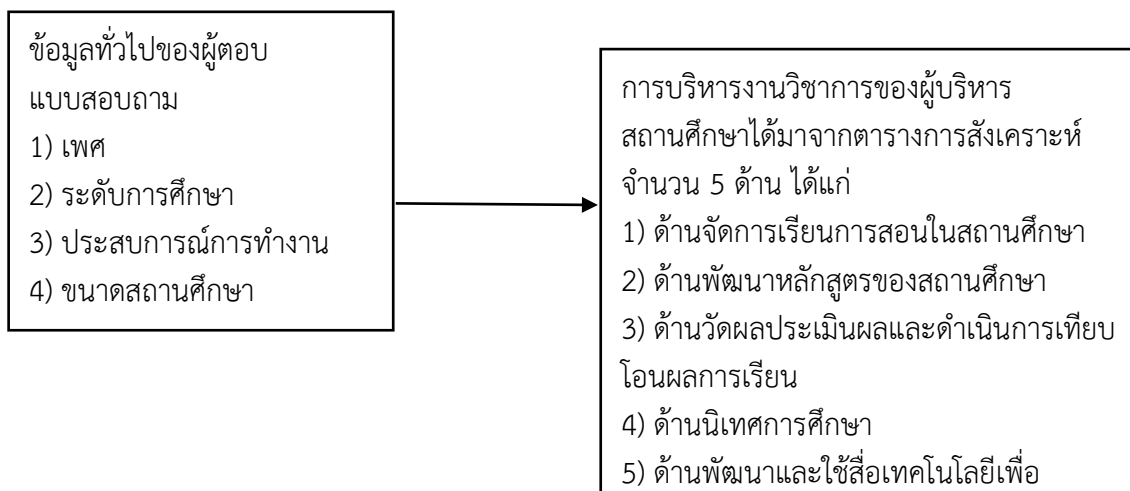
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ครู เขตคุณภาพที่ 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 195 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2568)
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 132 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
- 1.3 ระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2568

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ
- ตอนที่ 2 บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.2.1. หลักการแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 247) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษากำหนด 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน มีลักษณะเดียวกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่นมาวิเคราะห์ (Reliability) วิธีของ Cronbach โดยกำหนดหาความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุววรรณภูมิขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครู

3.3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองครบ 132 ชุด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2568 ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2568

3.3.3 นำแบบสอบถามมาพิจารณา ตรวจสอบความสมบูรณ์การตอบแบบสอบถาม

3.4 จัดทำข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 นำคะแนนจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่าง แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพทำงาน และขนาดสถานศึกษา หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การสอบเป็นรายคู่

3.4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics)

(1) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

(3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)

2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

(1) การทดสอบค่าที (t-test)

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Mothod)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 132 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 110คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ครูเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ16.67ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.15 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.15 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ14.39 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 74.24 ขนาดกลาง จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 12.88 ขนาดเล็ก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.88

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมากทุกด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ด้านวัดผลประเมินผลเทียบโอนผลการเรียน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านนิเทศการศึกษา

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่3อำเภอพนมสารคามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.48	.38	มาก	1
2. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.46	.46	มาก	3
3. วัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	4.48	.47	มาก	2
4. นิเทศการศึกษา	4.38	.48	มาก	5
5. พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.39	.57	มาก	4
รวม	4.44	.41	มาก	

n = 132

จากตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. =.41) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับอันดับแรก ได้แก่ ด้านจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = .38) รองลงมา ได้แก่ ด้านวัดผล

ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = .47) อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านนิเทศการศึกษา ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = .48)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

$n = 132$

การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 10 ปี		ระหว่าง 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	
	(n = 60)		(n = 53)		(n = 19)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	4.43	.42	4.52	.33	4.55	.41
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.40	.54	4.50	.33	4.51	.53
3. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.45	.54	4.51	.34	4.48	.55
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	.56	4.45	.38	4.51	.39
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.29	.66	4.47	.46	4.50	.51
รวม	4.37	.48	4.49	.31	4.51	.42

จากตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.37$, S.D.= .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= .54) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= .42) และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = .56) ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานอายุระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = .33) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = .34) และด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .38) และครูที่มีประสบการณ์การ

ทำงานอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.51, S.D. = .42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.55, S.D. = .41$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{x} = 4.51, S.D. = .39$) และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.48, S.D. = .55$)

ตารางที่ 3.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n = 132

การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.304 19.611 19.914	2 129 131	.152 .152	.998	.371
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.339 28.423 28.822	2 129 131	.200 .220	.906	.407
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.093 29.515 29.609	2 129 131	.047 .229	.204	.816
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.255 29.641 30.896	2 129 131	.628 .230	2.732	.069
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.138 42.346 43.484	2 129 131	.569 .328	1.733	.181
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.526 22.506 23.032	2 129 131	.263 .174	1.508	.225

จากตารางที่ 3.2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ตามมาตรฐานการศึกษาส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและเกิดการพัฒนางานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่สะท้อนคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาในทุกมิติ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจสถานศึกษางานบริหารวิชาการการพัฒนาหรือดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเสนอแนะต่อการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับวิไลลักษณ์ ฐิจิ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านนิเทศการศึกษา

2. การเปรียบเทียบบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทราณี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติการให้ทันสมัย สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในองค์กรและประสานงานกับทุกส่วน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในองค์กรมีการพัฒนาบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นูรุลลา หลงปูเต๊ะ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนโดยคำนึงความเสมอภาคและความเป็นธรรมไม่จำกัดในด้านประสบการณ์การทำงาน ถึงแม้ว่าครูจะมีประสบการณ์ที่ต่างกันแต่ภาระหน้าที่หลักคืองานสอนทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการเหมือนกัน ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อ มีการสนับสนุนการทำงานให้ผู้ที่มิประสบการณ์ มากกว่าได้ให้แนะนำแก่ครูผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยแนวคิดของ นารี ปราถนาม (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการซึ่งภารกิจที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กรพรชมน พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในปทุมธานี พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม

ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา พรหมแย้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัรณัน สาแล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอสายบุรีจังหวัดปัตตานี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเชษฐ์ ชันจันทร์แสง (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านนิเทศ การศึกษาค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปรายงานผลการนิเทศ ภายใน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2. จากผลศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควร ประเมินผลใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากที่สุด เช่น ประเมินจากครู นักเรียน และผู้ปกครอง เป็นต้น

1.3 จากผลศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อ เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

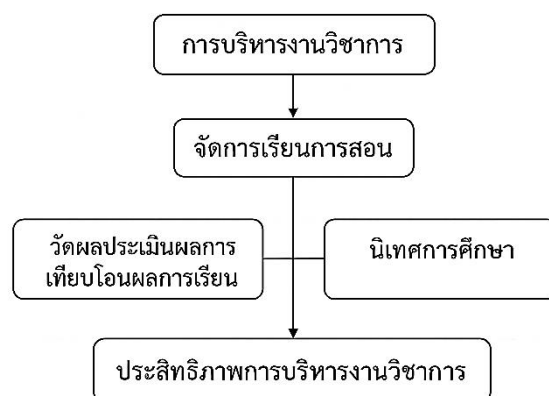
กิตติกรรมประกาศ

ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและให้ความเมตตาสละเวลาร่วมเป็น คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรเสรีญ หุ่นแสน รองศาสตราจารย์ ดร.กัญกร

เอี่ยมพญา อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี อาจารย์ ดร.ภูวนัย สุวรรณธรา และอาจารย์ดร.อัศวิน เสนีชัย ซึ่งทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณนางสาวณพัชรอร เสงสมบุญรณ์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา นางประไพภักดิ์ เสาวกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และนางสาวเสาวลักษณ์ สุขประเสริฐครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัยและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทำให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา ผู้มีพระคุณคุณครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมระดับมากทุกด้านพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียนและอันดับสุดท้าย คือ นิเทศการศึกษา เปรียบเทียบบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจงานวิชาการได้อย่างเหมาะสมสามารถบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีการวัดประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริง ผู้บริหารยังมีบทบาทในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ผู้บริหารสามารถเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่มและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาคูณภาพการศึกษา



ภาพที่ 2 การบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. รายงานประจำปี 2566*. สทศ.
- จิตสุภา สง่าแสง. (2564). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา " ประถมศึกษา ยะลา เขต 3*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บรันนัน สาแล. (2564). *บริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). *รายงานวิเคราะห์ผลการทดสอบ O-NET ระดับประถมศึกษาปีที่ 6*. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2566) *แผนปฏิบัติการประจำปี 2566*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2567) *รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2567*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2568) *รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2568*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2563.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานวิเคราะห์สภาพปัญหาการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- นารี ปราถนาม. (2560). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นุรไลลา หลังปู่เต๊ะ. (2565). *บริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
- วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ. (2566). *บริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- อภิเชษฐ์ ชันจันทร์แสง. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 607–610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing an Attitude Scale*. In *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley.

*** ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**

วิลาสินี สุวรรณศรี¹ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่งอุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail: Viewwila16@gmail.com Tel. 0853126744

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ 3) ศึกษาแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 136 คน และครู จำนวน 195 คน รวมทั้งสิ้น 331 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.979 และสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย(X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความต้องการจำเป็น(PNI) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก) สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น 4 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการบริหารการบัญชี และด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด 4) แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ควรใช้เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ และ Excel ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ควรจัดเก็บเอกสารบนคลาวด์ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ควรใช้เครื่องมือปฏิทินออนไลน์และสเปรดชีตออนไลน์ และด้านการบริหารการบัญชี ควรใช้โปรแกรมสำเร็จรูปอย่าง SFZeasy

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; เทคโนโลยีสารสนเทศ; การบริหารงานงบประมาณ

* Received: 2025-10-17, Revised: 2025-12-13, Accepted: 2025-12-15

A Needs Assessment of Using Information Technology for Budget management of schools under the office of Sisaket Primary Educational Service Area 4

Wilasinee Suwannasri^{1*} Phongsak Thongpanchang² Udompan Pitprasert³

¹Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education: Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

³Lecturer of Faculty of Education: Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Viewwila16@gmail.com Tel. 0853126744

Abstract

The purposes of the study were 1) to study the current condition and the desirable condition of using information technology for budget management, 2) to study the need assessment of using information technology for budget management and 3) to study the guidelines for using information technology for budget management of school. The samples were 136 directors and 195 teachers, total 331 people that were selected by stratified random sampling. The instrument used in collecting data was the questionnaire and interview. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire with IOC values ranging from 0.60-1.00 and a reliability of 0.979 and 0.980. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index. The research findings revealed that 1) the overall current condition of using information technology for budget management of schools was at a high level, 2) the overall desirable condition was at the highest level, 3) the results of the study on the level of needs assessment, ranked in descending order, were: budget preparation and proposal; auditing, monitoring, evaluation, and reporting; budget allocation; accounting management; and material and asset management which had the lowest need, and 4) Guidelines for implementing information technology in budget management across four key areas. For budget preparation and proposal, it recommends employing tools like Online survey instrument and Excel. The auditing, monitoring, evaluation, and reporting phase should utilize cloud-based storage system. Meanwhile, Online calendar and Online spreadsheet are suggested for budget allocation. Finally, to enhance accounting management, the guideline advocates for the adoption of ready-to-use software such as SFZeasy

Keywords:NeedsAssessment;InformationTechnology;Budgetmanagement

บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ภายในสังคม ปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในหน่วยงานสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 67 “รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ถือเป็นขอบข่ายภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษาทุกระดับด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย สถานศึกษาจะสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีปัจจัยเหล่านี้สนับสนุนอย่างเพียงพอ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ เป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญต่อส่วนราชการในการนำทรัพยากรมาใช้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นการใช้จ่ายเงินภาครัฐที่มีส่วนสำคัญต่อการกระตุ้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ การดำเนินงานงบประมาณ เป็นเรื่องของการจัดทำเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) หากมีการปฏิบัติบกพร่อง หรือผิดระเบียบผู้เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรืออาจต้องโทษทั้งทางคดีอาญา คดีแพ่ง และโทษทางวินัย การบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการบริหารงานงบประมาณในด้านต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา โดยมีการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้านการศึกษา (Education Big Data) ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลกลางที่รวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาทั่วประเทศ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านบุคลากร งบประมาณ การใช้จ่าย และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พบว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินการบัญชี มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ซึ่งการปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องเป็นไปตามที่ระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2567) และกริธาพล แสนคำ (2561) กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน บุคลากรไม่มีความรู้ในการใช้โปรแกรมจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การรายงานข้อมูลสิ่งก่อสร้าง (B-Obec) การรายงานข้อมูลสาธารณูปโภค ไม่มีความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านงบประมาณ การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า ไม่มีการวางแผนการใช้

งบประมาณในระบบสารสนเทศ ไม่มีการลงทะเบียนครุภัณฑ์ในระบบสารสนเทศ และขวัญสิริ กะสินรัมย์ (2560) กล่าวว่า การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดแคลนงบประมาณที่จะมาสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเท่าที่ควร และการติดต่อสื่อสารงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความหลากหลาย

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษายังประสบข้อจำกัดหลายด้านในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ความพร้อมของระบบสารสนเทศ ความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งส่งผลให้กระบวนการจัดทำเสนอของบประมาณ จัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การระดมทรัพยากรและการลงทุน ตลอดจนการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อระบุความต้องการจำเป็น ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จาก 209 โรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 209 คน ครูจำนวน 2,102 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 2,311 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 136 คน และครู จำนวน 195 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ด้วยการเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา
 - 1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. มีผลการประเมินในระดับ ดีมาก ขึ้นไป จำนวน 1 คน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากหน่วยตรวจสอบภายในจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยเป็นโรงเรียนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 2 คน รวมเป็น 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ 1 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ซึ่งได้จากการทบทวนเอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารการเงิน
- 4) ด้านการบริหารการบัญชี
- 5) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์
- 6) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 7) ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผล

โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.979 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.980

2.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 50 ของทั้งหมด (ลำดับที่ 1-4) มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังนี้

1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ
3. ด้านการบริหารการบัญชี
4. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
- 2) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 331 ชุด ผ่าน google form ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด

4) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนมาทั้งหมด 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้การสัมภาษณ์ 1) ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากหน่วยตรวจสอบภายใน โดยเป็นโรงเรียนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 2 คน และ 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. มีผลการประเมินในระดับ ดีมากขึ้นไป จำนวน 1 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 วิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI Modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) หรือ Modified Priority Needs Index : PNIModified ซึ่งเป็นวิธีหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นจริง โดยศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนและสภาพที่ควรจะเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนและนำมาเรียงลำดับจากมากไปน้อย

4.3 นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ
3. ด้านการบริหารการเงิน
4. ด้านการบริหารการบัญชี
5. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์
6. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
7. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X=3.90$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($X=3.99$, $S.D.=0.60$) ด้านการบริหารการเงิน ($X=3.94$, $S.D.=0.51$) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ($X=3.91$, $S.D.=0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ($X=3.80$, $S.D.=0.54$)

และการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X=4.57$, $S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการบริหารการเงิน ($X=4.59$, $S.D.=0.56$) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($X=4.58$, $S.D.=0.54$) ด้านการจัดสรรงบประมาณ ($X=4.57$, $S.D.=0.58$) ด้านการบริหารการบัญชี ($X=4.57$, $S.D.=0.56$) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ($X=4.57$, $S.D.=0.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ($X=4.55$, $S.D.=0.56$)

ส่วนความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม มีระดับความต้องการจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 17 ($PNImodified = 0.17$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 4 อันดับแรก โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ($PNImodified = 0.20$) ด้านการจัดสรรงบประมาณ ($PNImodified = 0.17$) ด้านการบริหารการบัญชี ($PNImodified = 0.17$) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ($PNImodified = 0.17$) และด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($PNImodified = 0.15$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม

($n=331$)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	PNImodified	ลำดับ
1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	3.80	0.54	มาก	4.56	0.56	มากที่สุด	0.20	1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	3.90	0.58	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด	0.17	2
3. ด้านการบริหารการเงิน	3.94	0.51	มาก	4.59	0.56	มากที่สุด	0.16	3
4. ด้านการบริหารการบัญชี	3.90	0.57	มาก	4.57	0.56	มากที่สุด	0.17	2

รายการ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.
5. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	3.99	0.60	มาก	4.58	0.54	มากที่สุด	0.15	4
6. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.91	0.54	มาก	4.55	0.56	มากที่สุด	0.16	3
7. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	3.89	0.54	มาก	4.57	0.55	มากที่สุด	0.17	2
รวมเฉลี่ย	3.90	0.47	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.17	

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.1 ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ

สถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการสำหรับการจัดทำโครงการ เพื่อให้การเสนอโครงการมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรจัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติงบประมาณและการเปลี่ยนแปลงโครงการในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์บนแพลตฟอร์มที่สามารถเข้าถึงร่วมกันได้ เช่น Google Drive รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนหลังเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนจัดสรรงบประมาณในปีถัดไปให้มีความเพียงพอและเหมาะสม

2.2 ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

สถานศึกษาควรจัดเก็บเอกสารทางการเงินในรูปแบบไฟล์ PDF บนระบบคลาวด์เพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบย้อนหลังและลดความเสี่ยงต่อการสูญหายของเอกสาร นอกจากนี้ควรประเมินผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ โดยประยุกต์ใช้วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อให้การดำเนินงานมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านการจัดสรรงบประมาณ

สถานศึกษาควรใช้ปฏิทินออนไลน์เพื่อแจ้งเตือนช่วงระยะเวลาของกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ช่วยให้สามารถวางแผนการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อมูลร่วมกันได้ นอกจากนี้ควรใช้สเปรดชีตออนไลน์เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงข้อมูลงบประมาณและตรวจสอบยอดเงินคงเหลือของแต่ละโครงการได้ทันที ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดภาระในการติดตามข้อมูล

2.4 ด้านการบริหารการบัญชี

สถานศึกษาควรใช้โปรแกรม Excel หรือสเปรดชีตออนไลน์ในการจัดทำบัญชีรับ-จ่ายเงิน โดยจัดทำแม่แบบที่เป็นมาตรฐานเพื่อความสะดวกในการบันทึกข้อมูล อีกทั้งควรพิจารณาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเฉพาะด้าน เช่น SFZeasy ซึ่งมีคุณสมบัติในการบันทึกข้อมูลครั้งเดียวแต่สามารถสร้างรายงานต่าง ๆ ได้หลายรายการ ช่วยลดภาระงานของครูผู้รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชี และส่งเสริมให้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาบริหารงานงบประมาณตามระเบียบและตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พนิดา พานิชกุล (2552) ที่กล่าวว่า

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชานาสี สุริหาร (2563: 153) ได้ศึกษา สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องการให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานด้านงบประมาณอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2551) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีณี สุรนาถ (2564) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในยุคนิวนอร์มัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในยุคนิวนอร์มัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมมีสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม มีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 17 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการบริหารการบัญชี และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีความต้องการจำเป็นเท่ากันและอยู่ในลำดับที่สอง ด้านการจัดสรรงบประมาณและด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีความต้องการจำเป็นเท่ากันและอยู่ในลำดับที่สาม และด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าแม้โรงเรียนจะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณในระดับมากอยู่แล้วแต่ก็ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดทำงบประมาณที่มีความซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ วางแผน และจัดทำเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ และทันตามกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสิณียาห์ ศรีสองเมือง (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4. จากการศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า 1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ สถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการ เพื่อให้การจัดทำโครงการมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ควบคู่กับการจัดเก็บ

เอกสารอนุมัติงบประมาณในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์บนแพลตฟอร์มที่เข้าถึงร่วมกันได้ เช่น Google Drive และควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนหลังเพื่อประกอบการวางแผนงบประมาณปีถัดไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม 2) ด้านการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผล สถานศึกษาควรจัดเก็บเอกสารทางการเงินในรูปแบบไฟล์ PDF บนระบบคลาวด์เพื่อลดความเสี่ยงต่อการสูญหายและอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบย้อนหลัง พร้อมทั้งประเมินประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีด้วยวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อให้การดำเนินงานมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3) ด้านการจัดสรรงบประมาณ สถานศึกษาควรใช้ปฏิทินออนไลน์ในการแจ้งเตือนช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อสนับสนุนการวางแผนงบประมาณที่เหมาะสม นอกจากนี้การใช้สเปรดชีตออนไลน์ช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าถึงข้อมูลงบประมาณและตรวจสอบยอดเงินคงเหลือของแต่ละโครงการได้ทันที ซึ่งส่งเสริมความโปร่งใสและลดภาระงานด้านการติดตามข้อมูล 4) ด้านการบริหารการบัญชี ควรใช้โปรแกรม Excel หรือสเปรดชีตออนไลน์ในการบันทึกบัญชีรับ-จ่ายเงิน โดยกำหนดแม่แบบมาตรฐานเพื่อความสะดวกในการบันทึกข้อมูล อีกทั้งสามารถพิจารณาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเฉพาะด้าน เช่น SFZeasy ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานและสร้างรายงานได้หลายรูปแบบจากข้อมูลชุดเดียว และควรส่งเสริมให้บุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา กุลเกษ (2564) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานทางการเงินให้เป็นระบบ จัดทำคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบภายใน และส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบเข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haruna (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง the various financial planning practices in state Universities in North Central, Nigeria จากการวิจัย พบว่าให้มีการจัดทำแผนงานงบประมาณ ผู้ดูแลบัญชีจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบัน ใช้จ่ายเงินตามแผนงาน มีการตรวจสอบเจ้าหน้าที่การเงิน ด้วยฝ่ายตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดบริหารงบประมาณเป็นระบบมากขึ้น ลดความผิดพลาดจากการคำนวณด้วยตนเอง อีกทั้งยังสามารถสร้างรายงานทางบัญชีได้หลากหลายจากข้อมูลเดียวกัน เช่น รายงานเงินคงเหลือ ทะเบียนคุมงบประมาณ ซึ่งช่วยประหยัดเวลาและแรงงานในการจัดทำเอกสารซ้ำซ้อน อย่างไรก็ตามเนื่องจากโปรแกรมสำเร็จรูปบางประเภทมีค่าใช้จ่ายและข้อจำกัดด้านสิทธิการใช้งาน โรงเรียนจึงควรมีการวางแผนและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรที่รับผิดชอบได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะการใช้งานโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้พึ่งพาเพียงเทคโนโลยีเท่านั้นแต่ต้องควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและทิศทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมุ่งเน้นลำดับความสำคัญตามผลการวิจัยที่พบว่า "ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ" มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยควรสนับสนุนให้มีระบบหรือแพลตฟอร์มกลางที่ช่วยลดความซับซ้อนของขั้นตอนการเสนอของบประมาณ เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบและทันเวลา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปทางการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดภาระงานและลดความผิดพลาดจากการคำนวณด้วยตนเอง รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสำหรับการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

1.3 สถานศึกษาควรวางแผนเลือกใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มที่เหมาะสมกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1.4 ควรนำวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มาปรับใช้ควบคู่กับเทคโนโลยี โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการรายงานผลผ่านระบบออนไลน์มาวิเคราะห์เพื่อวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานงบประมาณในปีถัดไปให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานงบประมาณถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดทำ การจัดสรร การใช้จ่าย และการตรวจสอบทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ ความถูกต้อง โปร่งใส และทันเวลา การดำเนินงานด้านงบประมาณล้วนมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นเครื่องมือสนับสนุนจึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงานงบประมาณในทุกขั้นตอน ซึ่งเทคโนโลยีช่วยให้การบริหารงานงบประมาณมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสาร เช่น การใช้ระบบออนไลน์ในการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ย้อนหลัง การบันทึกบัญชี การติดตามสถานะการดำเนินงานของโครงการ รวมถึงการจัดทำรายงานทางการเงิน ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดของมนุษย์และเพิ่มความโปร่งใสในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลร่วมกันได้ ส่งผลให้การตัดสินใจด้านงบประมาณมีความแม่นยำและสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา จากความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ครอบคลุมทุกมิติของกระบวนการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

เอกสารอ้างอิง

- กริธาพล แส่นคำ. (2561). ปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ขวัญสิริ กะสินรัมย์. (2560). การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พินดา พานิชกุล. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศ. เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วาทีนิ์ สุรนารถ. (2564). ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรวิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุริมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1.-พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.2542-ฉ.อพบเดท.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563–2565. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรสนิยาพร ศรีสองเมือง. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2551). วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- Haruna, J. (2021). The various financial planning practices in state Universities in NorthCentral, Nigeria. Federal University Lokoja.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

* การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

วรรณวิศา สงวนสิน^{1*} ภาวินี อนามัย² ไพรัช มณีโชติ³

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

*Corresponding author e-mail: 669191006@mail.pbru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 363 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.928 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($x = 4.04$, $S.D. = 0.55$) การมีส่วนร่วมในการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($x = 4.08$) 2) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($x = 3.96$, $S.D. = 0.49$) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($x = 4.00$) 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ($r = 0.700$, $p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 51.00 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากผลการวิจัย สถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม; การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

* Received: 2025-10-22, Revised: 2025-12-13, Accepted: 2025-12-15

Participatory Management Affecting the Management of Student Support Systems of Schools under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

Wannawisa Sanguansin^{1*}, Pawinee Anamai², & Pairat Maneechot³

¹M.Ed. Student in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

³ Lecturer of Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

*Corresponding author: 669191006@mail.pbru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to investigate the level of participatory management in schools; (2) to examine the level of student support system management; and (3) to analyze the influence of participatory management on student support system management in schools under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 363 participants, including school administrators, teachers, and school board members. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire, which had an IOC ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.928. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: (1) the overall participatory management level was high ($M = 4.04$, $SD = 0.55$), with the highest mean score in planning participation ($M = 4.08$); (2) the overall student support system management level was high ($M = 3.96$, $SD = 0.49$), with the highest mean score in identifying students individually ($M = 4.00$); and (3) participatory management was significantly correlated with student support system management ($r = .700$, $p < .01$). Four variables jointly predicted 51.00% of the variance: participation in evaluation, participation in receiving benefits, participation in planning, and participation in decision-making. The study recommends that schools enhance participatory management to improve the effectiveness of their student support systems.

Keywords: participatory management; student support system management
educationaladministration

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ด้วยการสร้างความรู้และจิตสำนึกที่เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การมีปัญญา คุณภาพชีวิตที่ดีและจิตใจที่งดงาม นอกจากนี้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและพัฒนาให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สภชาติ วินิตกฤษฎา, 2565) การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นการวางรากฐานสำคัญในการสร้างอนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน ทั้งสำหรับบุคคลและประเทศชาติ ดังนั้น การส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพและความเท่าเทียมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก

จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ในปีการศึกษา 2566 พบว่า สถาบันครอบครัว เป็นครอบครัวเดี่ยวและแตกแยกมากขึ้น ทำให้บทบาทในการเลี้ยงดู ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมลดน้อยลง นำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็กนักเรียน และจากรายงานการประชุมของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 8/2565 เรื่องการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความว่า วันนีการเป็นครูไม่ได้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว ต้องเปลี่ยนครูให้เป็นพ่อแม่ เป็นผู้ให้ความรักความอบอุ่น เพราะสังคมวันนี้ต้องอาศัยครูและโรงเรียน (สพป.เพชรบุรี เขต 2, 2566) ซึ่งการดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นความรับผิดชอบของครูประจำชั้น ทำหน้าที่ประสานกับผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียน ภาระงานที่มากเกินไปของครูประจำชั้นทำให้การดำเนินงานดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองยังไม่ชัดเจน อีกทั้งการสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองยังไม่เพียงพอ รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชนยังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการช่วยเหลือนักเรียน การบริหารงานที่ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ศิษย์เก่าต้องมีความภาคภูมิใจที่ได้เรียนและจบการศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองต้องมีความพึงพอใจที่ได้ส่งบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียน เพราะเชื่อมั่นว่าโรงเรียนใกล้บ้านมีคุณภาพ หน่วยงานภาคเอกชนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมเพราะเห็นว่าโรงเรียนทำเพื่อเด็ก ทำเพื่อชุมชน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสมาสนับสนุนและทำงานร่วมกัน ที่ได้กล่าวมา คือการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา แสดงความคิดเห็น วางแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น รวมถึงการประเมินผลและยอมรับผลการประเมินร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยทำหน้าที่ดำเนินนโยบายและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้น การบริหารที่ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนและความร่วมมือในการทำงาน จากผลการวิจัยของสุนทร โครพ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอ่างทอง จากการวิจัยพบแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 16 รายการ เช่น งานครูประจำชั้น งานครูที่ปรึกษา และผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาเพื่อวางแผนหาวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน เช่น หัวหน้างาน

โครงการต่าง ๆ มีส่วนร่วมตัดสินใจหาวิธีการดำเนินโครงการของโรงเรียนเพื่อการคัดกรองด้านการเรียนของนักเรียนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน เช่น สถานศึกษาดำเนินการให้ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน เช่น ฝ่ายกิจการนักเรียนมอบหมายให้ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องมาร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในเรื่องยาเสพติด โดยพิจารณาความเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคลและด้านการส่งต่อนักเรียน เช่น สถานศึกษาจัดให้หน่วยงานภายในสถานศึกษา ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาการเสพติด แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50

จึงกล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยช่วยส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีศักยภาพ รวมทั้งมีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมประชากรทั้งสิ้น 2,143 คน จาก 121 โรงเรียนผู้บริหาร 101 คน ครู 941 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 1,101 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มที่ไม่ใช้ความ

น่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยวิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จริงในกระบวนการบริหารและการขับเคลื่อนระบบดูแลฯ ทำให้สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนสภาพจริงของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างถูกต้อง จากจำนวนประชากร 2,143 คน 121 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน (ผู้บริหาร, ครูผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน, ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา) รวมทั้งสิ้น จำนวน 363 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการ 3 ดังนี้ 1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC > 0.60 ทุกข้อ 2. ทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มทดลอง 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.928 3. ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 363 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลทั่วไปและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม วิเคราะห์ค่า Tolerance และค่า VIF เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X)

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_3)
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4)
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)

ตัวแปรตาม

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Y)

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (Y_1)
2. การคัดกรองนักเรียน (Y_2)
3. การส่งเสริมนักเรียน (Y_3)
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา (Y_4)
5. การส่งต่อ (Y_5)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา		
	x	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.08	0.60	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.04	0.58	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.03	0.55	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.03	0.53	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.05	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.04	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.04$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($x = 4.08$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($x = 4.05$, S.D. = 0.50) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($x = 4.04$, S.D. = 0.58) และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($x = 4.03$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($x = 4.03$, S.D. = 0.53)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	ระดับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา		
	x	S.D.	แปลผล
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.00	0.54	มาก
2. การคัดกรองนักเรียน	3.99	0.51	มาก
3. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	3.96	0.50	มาก
4. การส่งเสริมและพัฒนาการเรียน	3.97	0.38	มาก
5. การส่งต่อ	3.88	0.52	มาก
เฉลี่ย	3.96	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 3.96$, $S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($x = 4.00$, $S.D. = 0.54$) รองลงมา คือ การคัดกรองนักเรียน ($x = 3.99$, $S.D. = 0.50$) การส่งเสริมและพัฒนาการเรียน ($x = 3.97$, $S.D. = 0.38$) และการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ($x = 3.96$, $S.D. = 0.50$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งต่อ ($x = 3.88$, $S.D. = 0.52$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังรายละเอียดตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X	1						
X ₁	.820**	1					
X ₂	.848**	.621**	1				
X ₃	.790**	.590**	.567**	1			
X ₄	.773**	.521**	.568**	.523**	1		
X ₅	.704**	.458**	.473**	.460**	.490**	1	
Y	.700**	.553**	.560**	.506**	.589**	.572**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($R_{xy} = .700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ที่พบ ไม่เกิดจากความบังเอิญ ตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) จึง *ไม่เป็นอิสระต่อกัน* กล่าวคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขั้นตอนต่อไปได้

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทุกตัวแปรย่อย จะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปร พยากรณ์ (Multicollinearity) โดยการวิเคราะห์ค่า Tolerance และค่า VIF

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ ดังรายละเอียดตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบ ภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)	0.510	1.961
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	0.496	2.015
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_3)	0.545	1.834
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4)	0.567	1.764
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.670	1.492

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า Tolerance มีค่า .496 - .670 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และเมื่อพิจารณาค่า (VIF) มีค่า 1.492 - 2.015 ซึ่งสูงไม่ถึง 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะถ้าค่า VIF มีค่ามากกว่า 10 จะเกิดปัญหา multicollinearity จากการตรวจสอบค่า Tolerance ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า Tolerance มีค่าใกล้ 1 และค่า VIF สูงไม่ถึง 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไป

5. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตาราง 5 และ 6

ตารางที่ 5 แสดงการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1. X_4	.589	.345	34.50
2. X_4, X_5	.673	.450	45.00
3. X_4, X_5, X_1	.704	.492	49.20
4. X_4, X_5, X_1, X_2	.714	.504	50.40

จากตารางที่ 5 การพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษา นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุ (R) 0.589 – 0.714 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_4, X_5, X_1, X_2) ทั้ง 4 ด้านร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ร้อยละ 50.40 เหลือ ร้อยละ 49.60 ที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในสมการ ทั้งนี้ ลำดับความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์จาก มากไปหาน้อย ได้แก่ X_4, X_5, X_1 และ X_2 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4)	0.589	0.347	0.345	0.19509
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.673	0.453	0.450	0.17884
การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)	0.704	0.496	0.492	0.17186
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	0.714	0.510	0.504	0.16972

แหล่งความแปรปรวน

การถดถอย (Regression)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4)	7.259	1	7.259	190.733	.000
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	9.473	2	4.737	148.093	.000
การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)	10.379	3	3.460	117.134	.000
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	10.669	4	2.667	92.598	.000

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-values
	b	SE _b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.634	0.123		13.281	.000
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4)	0.173	0.032	0.260	5.371**	.000
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.202	0.032	0.282	6.296**	.000
การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)	0.104	0.028	0.187	3.767**	.000
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	0.096	0.030	0.164	3.173**	.002
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)			0.714		
ประสิทธิภาพการทำนาย (R^2)			0.510		
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted Square)			0.504		
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Standard Error)			0.16972		

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.282 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.187 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.164 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 51.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.16972 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 1.634 + 0.173 (X_4) + 0.202(X_5) + 0.104 (X_1) + 0.096 (X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } z = 0.260 (X_4) + 0.282 (X_5) + 0.187 (X_1) + 0.164 (X_2)$$

จากผลการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้แก่ การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบสมมติฐานกับผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ด้านที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจสะท้อนให้เห็นว่าบริบทการทำงานในสถานศึกษายังให้น้ำหนักกับการดำเนินการโดยบุคลากรภายในมากกว่าการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อลดการพึ่งพาบุคลากรภายใน เสริมความโปร่งใส และยกระดับประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างรอบด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษามีการดำเนินงานตามกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ทั้งการนำเสนอข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน การค้นหาสาเหตุ วิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันกำหนดแผนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การป้องกันและแก้ไข ปัญหา และการส่งต่อ ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครอง ป้องกัน ดูแลและแก้ไขปัญหาของนักเรียน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การดำเนินงานดังกล่าวอาศัย ครูที่ปรึกษาเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันผลักดันให้ผู้เรียนเติบโตเป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต ภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนา

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีความต้องจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ

3. ผลวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.00 ผลการวิจัยชี้ว่าด้านการประเมินผลเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ดีที่สุด เพราะเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมสะท้อนปัญหา ตรวจสอบความก้าวหน้า และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรอบด้าน ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างตรงจุดและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายเสริมสร้างการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่เป็นระบบ โปร่งใส และใช้ข้อมูลจริงในการพัฒนาแนวทางดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างยั่งยืน ส่วนด้านที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อาจสะท้อนให้เห็นว่าบริบทการทำงานในสถานศึกษายังให้น้ำหนักกับการดำเนินการโดยบุคลากรภายในมากกว่าการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศพนธ์ สุธรรม (2561 : 106) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อคืนคนดีสู่สังคมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชนและเรือนจำกลางฉะเชิงเทรา พบว่า การมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการคืนคนดีสู่สังคมของศูนย์ยุติธรรมชุมชน โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในขั้นตอนการปฏิบัติจริงของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมักกำหนดให้ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน ขณะที่ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาแม้จะมีส่วนร่วมในด้านอื่นๆ แต่ไม่สามารถเข้ามามีบทบาทในเชิงปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนอาจมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีบทบาทตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น พร้อมทั้งเสริมสร้างระบบการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการศึกษาอย่างตรงจุด นอกจากนี้ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยหลักประชาธิปไตย โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานผ่านกิจกรรมร่วมกันของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการสนับสนุนการเรียนรู้และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดผลยั่งยืน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

โดยเผยแพร่ความสำเร็จของสถานศึกษา แบ่งปันองค์ความรู้และสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าในการร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

1.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาการเก็บข้อมูลนักเรียนให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพิ่มความหลากหลายและความแม่นยำของวิธีการคัดกรอง ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพนักเรียนทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต จัดกิจกรรมป้องกันเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การช่วยเหลือและการส่งต่อ นักเรียนมีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนเข้ามามีบทบาทในการวางแผน การตัดสินใจ การประเมินผล ตลอดจนการได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความโปร่งใส ครอบคลุม และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษานาดกลาง และขนาดเล็กที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับความต่อเนื่องในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในด้านของการวางแผน การประเมินผล การตัดสินใจ และการรับผลประโยชน์ ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนในทุกกระบวนการจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ครอบคลุม โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบข้อมูลที่ทันสมัย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้การส่งต่อและช่วยเหลือมีความต่อเนื่องและยั่งยืน การมีส่วนร่วมอย่างรอบด้านเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

เอกสารอ้างอิง

- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ. คุษณินพนธ์ศึกษาศาสตรคุษณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยศพนธ์ สุธรรม. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อคืบคนดีสู่สังคมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชนและเรือนจำกลางฉะเชิงเทรา. วิทยานพนธ์ปรัชญาคุษณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์. (2564). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สกชาติ วินิตกฤษฎา. (2565). ทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ตามแนวชายแดนด้านตะวันตกของภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานพนธ์ศึกษาคุษณินพนธ์สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ2567. กลุ่มงานแผนและนโยบาย สพป.เพชรบุรี เขต 2.
- สุนทร โครพ. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

1* **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

โสภาพรรณ สุขสะพาน^{1*} ศิลป์ชัย สุวรรณมณี²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

*Corresponding author e-mail: 6719970057@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 338 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายแบบตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .979 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบพบว่า ตัวแปรเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรอายุ ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความโปร่งใสและการตระหนักรู้ในตนเอง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านกระบวนการที่สมดุล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ .05 และ 3) ผลการประมวลข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความโปร่งใส มุมมองเชิงจริยธรรม การตระหนักรู้ในตนเอง และกระบวนการที่สมดุล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับฟังความคิดเห็นของครู การยอมรับความแตกต่าง และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

^{1*} Received: 2025-10-22, Revised: 2025-12-14, Accepted: 2025-12-15

Authentic Leadership of School Administrators Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun

Sopapan Suksapan^{1*} Sinchai Suwanmanee²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Thaksin University

²Lecturer of Faculty of Education, Thaksin University

*Corresponding author e-mail: 6719970057@tsu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to study the authentic leadership of school administrators under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office, to compare authentic leadership classified by gender, age, work experience, educational level, and school size, and to synthesize recommendations for enhancing authentic leadership among school administrators. The sample consisted of 338 teachers selected through simple random sampling based on Krejcie and Morgan's (1970) table. The research instrument was a 60-item questionnaire with a reliability coefficient of .979. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results revealed that, overall, the authentic leadership of school administrators was at a high level in all dimensions. Comparisons by gender, work experience, and school size showed no significant differences, while differences by age were found to be statistically significant overall and in each dimension at the .01 level. Specifically, transparency and self-awareness differed significantly at the .01 level, and balanced processing differed significantly at the .05 level. In addition, educational level showed no significant difference overall; however, the balanced processing dimension differed significantly at the .05 level. The results of the analysis of the recommendations indicate that school administrators implement management approaches that place strong emphasis on promoting transparency, ethical perspectives, self-awareness, and balanced decision-making processes to enhance the overall effectiveness of school administration. Furthermore, priority is given to open and constructive communication, careful consideration of teachers' viewpoints, respect for individual differences, and rational decision-making based on relevant evidence and sound reasoning.

Keywords: Authentic leadership; School administrators; Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม อันเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าและเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามหลักสูตรเท่านั้น แต่ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อาทิ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่มีความหลากหลาย รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 54 ที่กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างน้อย 12 ปี โดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จาย รวมทั้งให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานสากล และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม วินัย ภูมิใจในชาติ มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การดำเนินการตามเจตนารมณ์ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนํานโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

ในบริบทปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผลไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาเท่านั้นแต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายการศึกษา พ.ศ. 2568–2569 โดยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความสุขในการเรียนรู้ ภายใต้แนวคิดหลัก “เรียนดีมีความสุข” และนโยบาย “ลดภาระครู เพิ่มเวลาคุณภาพให้ผู้เรียน” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการทัศน์จากการบริหารที่มุ่งเน้นปริมาณงานและผลสัมฤทธิ์เชิงตัวเลขไปสู่การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality-Based Management) ที่คำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวคิด “Skill Certificate” ซึ่งมุ่งเน้นการรับรองทักษะวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้กรอบ 13 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นทิศทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่านโยบายและแผนการศึกษาของประเทศจะมีความชัดเจนและครอบคลุม แต่การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ยังคงต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม ขาดความโปร่งใส ขาดความยุติธรรม หรือไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในองค์กรได้ อาจส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ปัญหาดังกล่าวเมื่อพิจารณาถึงผลกระทบต่อเนื่องไปยังบรรยากาศการทำงานและขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา การตระหนักในตนเองเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของผู้บริหารในการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารขาดคุณลักษณะนี้ จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดและขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (กนิษฐารักษ์ บุญธรรม และคณะ, 2567) และผลกระทบที่รุนแรงที่สุดจากปัญหาภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม คือการลดทอนศักยภาพของ “ครู” ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียน เมื่อผู้บริหารไม่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่แท้จริง ไม่มีความจริงใจ หรือขาดความยุติธรรมในการบริหารงาน จะส่งผลโดยตรงให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูลดลง และที่สำคัญคือทำให้พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานนอกเหนือหน้าที่เพื่อส่วนรวมนั้นลดน้อยถอยลง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีคุณภาพ (ชนาภา ปุณณันท์ และชุนิภา เปิดโลกนิมิต, 2567) ดังนั้น สภาพการณ์การขาดแคลนภาวะผู้นำที่แท้จริงในระบบการศึกษาไทย จึงไม่ใช่เพียงปัญหาในระดับบุคคล แต่เป็นปัญหาเชิงระบบที่ขัดขวางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เหมาะสม

แนวคิดเรื่อง "ภาวะผู้นำที่แท้จริง" (Authentic Leadership) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่เน้นความเป็นตัวตนที่แท้จริงของผู้นำ การมีการตระหนักรู้ในตนเอง การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความสอดคล้องระหว่างค่านิยมภายในกับพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ยิ่งไปกว่านั้นภาวะผู้นำที่แท้จริงยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม "ความพึงพอใจในการทำงาน" ของครูและบุคลากร และกระตุ้นให้เกิด "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร" (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาในภาพรวมการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความยุติธรรม การพัฒนาความเป็นผู้นำที่แท้จริง และการดูแลความพึงพอใจของบุคลากร จะช่วยสร้างความผูกพัน (Engagement) และความร่วมมือภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ และก่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดของตน มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในหลักจริยธรรม อีกทั้งยังมีความมั่นใจ ความเมตตา ความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาที่ยั่งยืนในสถานศึกษา (กัญชพร ปานเพชร, 2567)

ด้วยเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งเป็นบริบทพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหวังที่จะทำให้ทราบระดับและลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในกำหนดนโยบาย การพัฒนา และเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา คุณภาพผู้เรียน และความยั่งยืนของระบบการศึกษาในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ข้อมูลทั่วไป
1. เพศ
1.1 ชาย
1.2 หญิง
2. อายุ
2.1 25 -30 ปี
2.2 31 – 40 ปี
2.3 41 – 50 ปี
2.4 50 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
3.1 น้อยกว่า 5 ปี
3.2 5 – 10 ปี
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
4.1 ปริญญาตรี
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ขนาดสถานศึกษา
5.1 ขนาดเล็ก
5.2 ขนาดกลาง
5.3 ขนาดใหญ่
5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
1. ความโปร่งใส
2. มุมมองเชิงจริยธรรม
3. การตระหนักรู้ในตนเอง
4. กระบวนการที่สมดุล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,686 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .979 แสดงถึงความเชื่อถือได้ของเครื่องมือในระดับสูง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง

3. วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.75

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบ ค่า t – test และ ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า F – test

3.4 ประมวลผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมจัดเป็นรายด้าน ตามตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		ระดับ
			S.D.	
1	ความโปร่งใส	4.4614	0.4617	มาก
2	มุมมองเชิงจริยธรรม	4.4948	0.4083	มาก
3	การตระหนักรู้ในตนเอง	4.5062	0.3450	มาก
4	กระบวนการที่สมดุล	4.5001	0.3728	มาก
รวม		4.4906	0.2588	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กระบวนการที่สมดุล และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความโปร่งใส

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่า t (t-test) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327				t	Sig	
		ปริญญาดรี (n = 206)		สูงกว่าปริญญาดรี (n = 121)				
			S.D.		S.D.			
1	ความโปร่งใส	4.4748	0.4464	4.4385	0.4876	.686	.493	
2	มุมมองเชิงจริยธรรม	4.5007	0.3988	4.4847	0.4255	.343	.732	
3	การตระหนักรู้ในตนเอง	4.5036	0.3490	4.5107	0.3394	-.182	.856	
4	กระบวนการที่สมดุล	4.4605	0.3689	4.5675	0.3712	- 2.522*	.012	
รวม		4.484 9	0.2446	4.5004	0.2821	-.521	.603	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านที่ 4 กระบวนการที่สมดุล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดริมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.5675, S.D. = 0.3712) มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาดริ ($\bar{x}$ = 4.4605, S.D. = 0.3689)

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลจากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
ความโปร่งใส	
1. ควรเปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส โดยเฉพาะด้านงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน	38
2. ควรมีการสื่อสารภายในโรงเรียนที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกฝ่ายรับทราบข้อมูลข่าวสารทิศทางการดำเนินงาน และนโยบายของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน	20
3. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น มีการประชุมชี้แจง หรือการเสนอแนะทางพัฒนางาน เพื่อให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน	25
	33

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
4. ควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเสมอภาคโดยไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมและลดความขัดแย้ง	14
5. ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และ เพื่อสร้างศรัทธาและความไว้วางใจจากครู	
มุมมองเชิงจริยธรรม	
1. ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากร และนักเรียนในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและซื่อสัตย์	32
2. ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใสในการทำงาน เพื่อสร้างศรัทธาและความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในโรงเรียน	26
3. ผู้บริหารควรมีความกล้าเผชิญปัญหาและการตัดสินใจโดยยึดมั่นในหลักความถูกต้องแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	11

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
การตระหนักรู้ในตนเอง	
1. ผู้บริหารควรตระหนักรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของตน	40
2. ผู้บริหารควรรู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และค่านิยมของตนเอง เพื่อควบคุมการแสดงออกและการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีเหตุผล	34
3. ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังคำติชมและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นด้วยความจริงใจ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	32
4. ผู้บริหารควรเรียนรู้จากประสบการณ์และความผิดพลาดที่ผ่านมา เพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น	28
5. ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านทักษะการบริหารและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความน่าเชื่อถือในสายตาครู และบุคลากร	44
กระบวนการที่สมดุล	
1. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายอย่างรอบด้าน ก่อนตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานมีความเป็นธรรมและลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน	28
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ปัญหาอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความร่วมมือและความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร	33
3. ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการตัดสินใจโดยใช้อคติหรือยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความยุติธรรมในการบริหารงาน	25
4. ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	36
	32

5. ผู้บริหารควรพิจารณาและตัดสินใจอย่างรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากครูและบุคลากรในโรงเรียน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการนำองค์กรอย่างมีคุณธรรมและความตระหนักรู้ในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการประมวลผลที่สมดุล ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความโปร่งใส ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง สามารถไตร่ตรองสถานการณ์อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของกฤติมา มะโนพรหม (2563) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ซึ่งมีความเหมาะสมในระดับสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาสกรวิทย์ ไร่หินถ่วง และสุกัญญา สุदारรัตน์ (2567) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงแนะแนวทางในการดำเนินงานอย่างเปิดเผย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเปิดเผยและไม่ปิดบังข้อมูล ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของจิรกฤต ยศประสิทธิ์ และปทุมพร เปียถนอม (2565) ที่พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ อัญชลีสถาพร โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และอภิรัฐ เจาจะจง (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรโรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชสีมาวิทยาคาร) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความโปร่งใสโดยภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางร่างกาย วาจา และจิตใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงจริยธรรมในระดับมาก ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ ทะหล้า และวันทนา จันอา (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือ โดยผลการวิจัยระบุว่ามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการใช้คำพูดและไม่พูดกระทบต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือการรู้จักแก้ไขปัญหาละเอียดและปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสามารถรับฟังความคิดเห็นเชิงลบเกี่ยวกับตนเองได้ ซึ่งยังอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ วรณวิสาข์ รัตนพันธ์, ณัฐวรรณ พุ่มต้อย และพิชญภา ยืนยาว (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยเฉพาะในด้านมุมมองเชิงจริยธรรมที่อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาโดย ศิริพงษ์ ทะหล้า และวันทนา จันอา (2566) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือ พบว่าผู้บริหารมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะเชิงจริยธรรมและการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

1.4 ด้านกระบวนการที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการไตร่ตรองงานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือการวางตัวเป็นกลางในการตัดสินปัญหาหรือข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องระบบการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ วรชัญญ์ ปัญวิยะ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งพบว่ากระบวนการที่สมดุลของผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรกฤต ยศประสิทธิ์ และปทุมพร เปียถนอม (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าด้านกระบวนการที่สมดุลอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแม้ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงจะสูงกว่าเพศชายเล็กน้อย แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของภาสกร ไร่หินถ่วง และสุกัญญา สุตารัตน์ (2567) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งพบว่าเพศของครูไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของศุภกิจ ประสรีระเก และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2568) ที่สำรวจความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเมื่อจำแนกตามเพศของครู

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความโปร่งใสและการตระหนักรู้ใน

ตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ด้านกระบวนการที่สมดุลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤติมา มะโนพรหม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทำนองเดียวกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ พิชญพงศ์ บำรุงกลาง (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกับงานของ ศุภกิจ ประสริะเก และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2568) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเช่นเดียวกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านที่ 4 กระบวนการที่สมดุล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับงานของ รุสสัน ดาโอะ และนิตยา เรืองแป้น (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส โดยผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ ศุภกิจ ประสริะเก และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2568) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสายุพิน ไร่หินถ่วง และสุกัญญา สุदारารัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่าครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานของ ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานของ จิรกฤต ยศประสิทธิ์ และปทุมพร เปียถนอม (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่

แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นกัน โดยผลการวิจัยพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากการประมวลข้อเสนอแนะของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถจำแนกประเด็นออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความโปร่งใส มุมมองเชิงจริยธรรม การตระหนักรู้ในตนเอง และกระบวนการที่สมดุล พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความโปร่งใส มุมมองเชิงจริยธรรม การตระหนักรู้ในตนเอง และกระบวนการที่สมดุล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้นำที่แท้จริง โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับฟังความคิดเห็นของครู การยอมรับความแตกต่าง และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งทำให้ครูทุกกลุ่มรับรู้และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ ทะหล้า และวันทนา จันอ่า (2566) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านการประมวลผลที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชพร ปานเพชร, อินตา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวาทโน (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักและเข้าใจข้อบกพร่องของตนเอง มีความน่าเชื่อถือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ตระหนักถึงบริบทในที่ทำงาน มีความมั่นใจ ความหวังดี ความยืดหยุ่น และเปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความมีกระบวนการที่สมดุล การมองโลกในเชิงบวก ความยุติธรรม และความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาในด้านการเปิดเผยข้อมูล การสื่อสาร และการสร้างความไว้วางใจกับครู ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจยังไม่ทั่วถึง หรือการสื่อสารเชิงนโยบายและการบริหารงานภายในโรงเรียนยังไม่เปิดเผยเพียงพอ ส่งผลให้ครูบางส่วนรู้สึกว่าจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลบางอย่างได้ หรือไม่ได้รับทราบเหตุผลในการตัดสินใจเชิงบริหารอย่างโปร่งใส ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลสำคัญอย่างเปิดเผย รวมถึงประกาศข้อมูลและเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้ครูทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม รู้สึกมีส่วนร่วม และเกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

1.2 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง สามารถรับรู้และควบคุม

อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์และการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ซึ่งส่งผลให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าช่วงวัยและระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรที่หลากหลาย ใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและความสัมพันธ์ในองค์กร

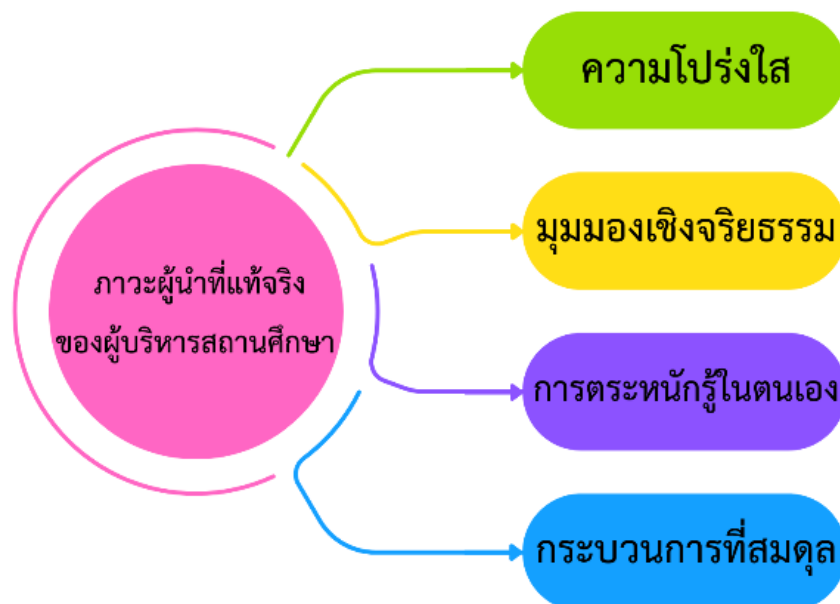
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาในการวิจัยครั้งนี้

2.3 ควรแนะนำระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพผสมผสานกับวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิค/วิธีการที่หลากหลาย อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐารักษ์ บุญธรรม, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวาโร เฟื่องสวัสดิ์. (2567). การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 21(1), 159-168.
- กฤติมา มะโนพรหม, สันติ บุรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์, และ น้ำฝน กันมา. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(2), 115-130.
- กัญชพร ปานเพ็ชร. (2567). ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์*, 5(3), 555-563.
- จิรกฤต ยศประสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนาภา ปุณณนันทน์ และชฎิภา เป็ดโลกนิมิต. (2567). ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบัณฑิตแสงโคกคำ*, 9(3), 652-670.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาฉัตรชัย มูลสาร. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พิชญพงศ์ บำรุงกลาง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภาสายพิน ไธหวัง และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, 7(3), 117-129.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). กรุงเทพฯ: ราชกิจจานุเบกษา.
- รุสลัน ดาโอ๊ะ และนิตยา เรืองแป้น. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. *วารสารพัฒนมิติทางการศึกษา*, 2(1), 53-63.

- วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์. (2564). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรัชญ์ขวัญ ปัญญะ. (2564). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริพงษ์ ทะหล้า และวันทนา จันอ. (2566). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 12(1), 221–240.
- ศุภกิจ ประสิทธิ์เก และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2568). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. *วารสารเสกขวิทย์ปริทัศน์*, 5(1), 330–341.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *รายงานประจำปี 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุชาติ อัญชลีสถาพร, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และอภิรัฐ เจาะจง. (2567). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชบุรีวิทยาการ) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(2), 267–282.
- Ahmad, I., & Jo, S. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: The mediating role of intrinsic motivation. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(6), 694-714.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (8th ed.). Prentice Hall.
- lies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373–394.
- Qureshi, U., & Mehmood, S. (2017). The impact of authentic leadership on organizational innovation: The mediating role of psychological capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 101-115.
- Walumba, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89-126

*การศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ การวิจัยเอกสาร

สิวะกรณ์ กฤษณสุวรรณ¹ ปิยวรา หาญวงษา² และชาญสิทธิ์ คำพุ่ม³

¹อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

³อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

*Corresponding author e-mail: sivakorn.k@ubu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยครอบคลุมเอกสารที่ตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 1966-2021 ซึ่งได้รับการเผยแพร่อย่างเป็นทางการและผ่านการกลั่นกรองทางวิชาการการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารโดยดำเนินการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล SCOPUS ThaiJo และ Google Scholar ด้วยคำสำคัญด้านการจัดการความรู้ จากนั้นจึงคัดเลือกเอกสารตามเกณฑ์ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และสถานะการตีพิมพ์อย่างเป็นทางการ โดยเน้นเอกสารปฐมภูมิที่นำเสนอแนวคิดและโมเดลการจัดการความรู้หลัก รวมทั้งสิ้น 10 โมเดล กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบร่วมของกระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละโมเดล

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ที่ปรากฏร่วมกันอย่างชัดเจนในหลายโมเดล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างและพัฒนาความรู้ (2) การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ (3) การประยุกต์ใช้ความรู้ (4) การจัดระบบและเก็บรักษาความรู้ และ (5) การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการความรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบทั้งห้านี้สะท้อนให้เห็น “วงจรการจัดการความรู้” ในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยเสนอว่า การจัดการความรู้เชิงประสิทธิผลในบริบทการศึกษาควรดำเนินการอย่างบูรณาการระหว่างมิติของมนุษย์ ระบบ และเทคโนโลยี ภายใต้วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และมีวงจรการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาไทย

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ; กระบวนการจัดการความรู้ ; องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ; โมเดลการจัดการความรู้ ; การวิจัยเอกสาร

* Received: 2025-10-29, Revised: 2025-12-11, Accepted: 2025-12-15

The Study of Components of the Knowledge Management ProcessA Documentary Research

Sivakorn Krissanasuvan ^{1*} Peewara Harnwongsa² Chansit Khamput³

¹Lecturer, Faculty of Education, Ubon Ratchathani University

²Lecturer, Faculty of Education, Ubon Ratchathani University

³Lecturer, Faculty of Education, Ubon Ratchathani University

*Corresponding author e-mail: sivakorn.k@ubu.ac.th

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the components of the knowledge management process through a documentary review of academic sources related to knowledge management. The review covered formally published documents between 1966 and 2021 that are relevant to knowledge management concepts and models. A documentary research methodology was employed. Data were searched from SCOPUS, ThaiJo, and Google Scholar using knowledge-management-related keywords. Documents were then screened and selected according to predefined inclusion and exclusion criteria, focusing on source credibility, theoretical accuracy, relevance to the research objective, and formal publication status. Primary sources that presented core knowledge management theories and models were prioritized, resulting in a final set of ten internationally recognized knowledge management models. The data were analyzed using a systematic qualitative content analysis to synthesize common components of the knowledge management process across the selected models.

The findings revealed five essential components of the knowledge management process that recur across the models: (1) knowledge creation and development, (2) knowledge sharing and dissemination, (3) knowledge application, (4) knowledge organization and storage, and (5) knowledge assessment and continuous improvement. These five components collectively represent a Knowledge Management Cycle that functions as a key mechanism for driving learning organizations in the digital era.

Based on the synthesis, the study proposes that effective knowledge management in the educational context should be implemented through the integrated operation of human, system, and technological dimensions within a collaborative learning culture, supported by ongoing evaluation and improvement. Such an integrated approach can enhance the sustainability of Thailand's educational system.

Keywords: Knowledge management ; Knowledge management process ; Components of knowledge management ; Knowledge management model ; Documentary research

บทนำ

องค์การภาครัฐและระบบการศึกษาทั่วโลกต่างตระหนักว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ประสบการณ์ และองค์ความรู้เชิงปฏิบัติที่กระจัดกระจายให้หลอมรวมเป็นฐานข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ ตลอดจนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (UNESCO, 2021) ทั้งนี้ แนวคิดคลาสสิกด้านการจัดการความรู้โดยเฉพาะกระบวนการแปลงความรู้ระหว่าง “ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge)” และ “ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)” ตามกรอบแนวคิด SECI Model ของ Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้อธิบายกลไกการหมุนเวียนของความรู้ผ่านกระบวนการ การแลกเปลี่ยนความรู้โดยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Socialization), การทำให้ความรู้นัยแฝงเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Externalization), การผสมผสานและจัดระบบความรู้ชัดแจ้ง (Combination) และ การทำให้ความรู้ชัดแจ้งกลายเป็นความรู้นัยแฝง หรือ การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การฝังในตน (Internalization) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับเครือข่าย ส่งผลให้ความรู้สามารถถูกสร้าง ถ่ายทอด เชื่อมโยง และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความก้าวหน้าทางทฤษฎีและแนวคิดที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติหลายประเทศยังคงเผชิญข้อจำกัดสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้เกิดผลในระดับองค์กร การศึกษาอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานแบบต่างคนต่างทำ (Silo Working) การขาดแรงจูงใจเชิงระบบสำหรับการแบ่งปันและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ร่วมกัน หรือข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศ (Zhao, 2010) ซึ่งยังไม่เอื้อต่อการนำความรู้ไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพในระดับพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างดังกล่าว OECD (2020) จึงเสนอให้ภาครัฐเร่งพัฒนาระบบข้อมูลแบบบูรณาการ มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยข้อมูล (Data-driven) และออกแบบระบบดิจิทัลเชิงนโยบายอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อให้ความรู้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในระดับห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสำคัญของการจัดการความรู้ (KM) ในระดับนานาชาติยังสะท้อนผ่านมาตรฐาน ISO 30401 ซึ่งกำหนดให้ KM เป็นระบบการบริหารที่ต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างสมดุลระหว่างบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี และกระบวนการทำงาน (International Organization for Standardization, 2018) เพื่อให้การจัดการความรู้ (KM) ไม่หยุดอยู่เพียงการจัดเก็บข้อมูลเชิงสัญลักษณ์ แต่ขับเคลื่อนได้จริงในทางปฏิบัติและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรการศึกษา

ภูมิภาคอาเซียนกำลังเผชิญความท้าทายด้านปริมาณและคุณภาพของครู ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับศักยภาพของระบบการจัดการความรู้ (KM) ในระดับภูมิภาค โดยรายงานของ UNESCO คาดการณ์ว่า ภายในปี ค.ศ. 2030 ทั่วโลกจะต้องการครูเพิ่มขึ้นกว่า 44 ล้านคน และในจำนวนนี้กว่า 4.5 ล้านคนเป็นความต้องการของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (UNESCO, 2016) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอาเซียนจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวม สังเคราะห์ แลกเปลี่ยน และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างทันท่วงที เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพครูและระบบการศึกษาในระดับภูมิภาค ทั้งนี้ เอกสารเชิงนโยบายของ ASEAN และงานวิจัยเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะในรูปแบบออนไลน์ (Online CPD) เครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานที่ยังไม่เข้มแข็ง และข้อจำกัดด้านการรับรองวิชาชีพครูข้ามประเทศอย่างเป็นระบบ (ASEAN Secretariat, 2020; Tran, 2021) ซึ่ง

หากประเด็นเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขผ่านระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพ การลงทุนด้านการพัฒนาครูของภูมิภาคอาจไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด

ในขณะเดียวกัน ประเทศไทยเองให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านมาตรฐาน คุณภาพผู้เรียน และระบบประกันคุณภาพ ซึ่งล้วนต้องอาศัยระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อสนับสนุนการถอดบทเรียน การขยายผลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการพัฒนานโยบายในทุกระดับ (Office of the Education Council, 2018) ทว่า หลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบว่าการจัดการความรู้ (KM) ภายในสถานศึกษายังอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยมีช่องว่างสำคัญ ได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์ด้าน KM ที่ชัดเจน การขาดระบบจัดเก็บความรู้ที่เป็นโครงสร้าง การนำความรู้ไปใช้จริงในวงจำกัด และการขาดวงจรติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Yamkasikorn & Thammetar, 2020) ทั้งนี้ แม้หน่วยงานส่วนกลางจะพยายามส่งเสริมธรรมาภิบาล นวัตกรรมการศึกษา และโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศ ซึ่งถือเป็นโอกาสเชิงนโยบายที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ (KM) แต่การจะทำให้ระบบดังกล่าวเกิดผลอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องได้รับการดำเนินงานอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และเป็นเอกภาพในทุกระดับของระบบการศึกษา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของการยกระดับมาตรฐาน คุณภาพผู้เรียน และระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งล้วนต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้เชิงระบบเพื่อรองรับการถอดบทเรียน การขยายผล และการพัฒนานโยบายในทุกระดับของระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม หลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษายังคงอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยมีช่องว่างสำคัญหลายประการ ได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ที่ชัดเจน การขาดระบบจัดเก็บความรู้ที่มีโครงสร้าง การนำความรู้ไปใช้จริงในวงจำกัด และการขาดวงจรติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ แม้หน่วยงานส่วนกลางจะพยายามส่งเสริมธรรมาภิบาล นวัตกรรมการศึกษา และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งนับเป็น “โอกาสเชิงนโยบาย” ที่จะช่วยยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น แต่การทำให้การจัดการความรู้ส่งผลเชิงประจักษ์ต่อคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดำเนินงานอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และบูรณาการในทุกระดับขององค์กรการศึกษา แม้ว่าประเทศไทยได้ผลักดันการจัดการความรู้ (KM) ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู แต่การขับเคลื่อนยังประสบปัญหาเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เช่น การขาดความต่อเนื่องของนโยบาย การขาดระบบฐานข้อมูลกลาง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ยังไม่เป็นระบบ และความต้านทานต่อการแบ่งปันความรู้ในหน่วยงาน (Office of the Education Council, 2018; Suthiprom, 2020) ส่งผลให้ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสูญหายไปกับบุคลากรเมื่อมีการโยกย้ายหรือเกษียณ และองค์ความรู้ไม่ถูกพัฒนาเป็นนวัตกรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน (Yamkasikorn & Thammetar, 2020) นักวิจัยไทยชี้ว่าแม้โรงเรียนจำนวนมากมีการดำเนินกิจกรรม KM แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะ “จัดให้มี” มากกว่า “จัดให้เกิดผล” และมุ่งด้านเอกสารรายงานมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร (Wiratchai, 2012) จึงทำให้ KM ในประเทศไทยยังไม่สามารถเชื่อมโยงสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง

แม้ว่าประเทศไทยได้ผลักดันการจัดการความรู้ (KM) ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู แต่การขับเคลื่อนยังประสบปัญหาเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เช่น การขาดความต่อเนื่องของนโยบาย การขาดระบบฐานข้อมูลกลาง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ยังไม่เป็นระบบ และความต้านทานต่อการแบ่งปันความรู้ (Office of the Education Council, 2018; Suthiprom, 2020) ส่งผลให้ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสูญหายไปกับบุคลากรเมื่อมีการโยกย้ายหรือ

เกษียณ และองค์ความรู้ไม่ถูกพัฒนาเป็นนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน (Yamkasikorn & Thammetar, 2020) งานวิจัยไทยยังชี้ว่าแม้โรงเรียนจำนวนมากมีการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะ “จัดให้มี” มากกว่า “จัดให้เกิดผล” และให้ความสำคัญกับเอกสารมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร (Wiratchai, 2012) ส่งผลให้การจัดการความรู้ (KM) ในประเทศไทยยังไม่สามารถเชื่อมโยงสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้” เพื่อตอบโจทย์เชิงระบบดังกล่าว เพราะการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ (KM) จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ จะช่วยวาง “ขอบเขต” และ “ความหมายเชิงกระบวนการ” ที่ชัดเจนให้กับการจัดการความรู้ (KM) ในมิติของการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่มีความเป็นเอกภาพ ตรวจสอบได้ นำไปใช้ได้จริง และสามารถเชื่อมโยงจากระดับนโยบายสู่ระดับสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จึงมิใช่เพียงประโยชน์เชิงวิชาการ หากแต่เป็นฐานสำคัญของการพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้จากเอกสารทางวิชาการ

คำถามการวิจัย

องค์ประกอบและกระบวนการของการจัดการความรู้ถูกนำเสนอในเอกสารทางวิชาการอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งมุ่งเน้นการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ วิพากษ์ และตีความข้อมูลจากเอกสารอย่างเป็นระบบเพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย จากเอกสารทางวิชาการและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แหล่งข้อมูล (Data Sources)

ในการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการพิจารณาคุณภาพของแหล่งข้อมูล (Quality of Sources) อย่างเคร่งครัด โดยยึดตามหลักการของ Best (1981) และ Mouly (1978) ซึ่งระบุว่าแหล่งข้อมูลที่ดีต้องเป็นข้อมูลที่ ได้รับการเผยแพร่อย่างเป็นทางการ มีความถูกต้องและคุณค่าทางทฤษฎี และสามารถ ตรวจสอบย้อนกลับได้ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือและยืนยันได้ อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพแหล่งข้อมูลดำเนินการโดยพิจารณาตามประเด็นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล (Source Credibility)
- 2) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content Accuracy)
- 3) การตีความอย่างเป็นระบบ (Systematic Interpretation)

บนพื้นฐานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) เป็นหลัก เนื่องจากเป็นแหล่งข้อมูลต้นฉบับที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการวิเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีอย่างลึกซึ้งและถูกต้องตามบริบทดั้งเดิมของผู้พัฒนาทฤษฎี อย่างไรก็ตาม แม้ Mouly (1978) จะชี้ให้เห็นว่าเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) มีบทบาทสำคัญในฐานะแหล่งข้อมูลสนับสนุนสำหรับการตีความและทำความเข้าใจบริบทหรือ

ข้อจำกัดของทฤษฎี แต่การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะแหล่งข้อมูลปฐมภูมิเพื่อรักษาความบริสุทธิ์ของข้อมูลเชิงทฤษฎี และจำกัดอิทธิพลของการตีความที่ซับซ้อนจากผู้เขียนคนอื่น

2. เกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร (Inclusion and Exclusion Criteria)

การคัดเลือกเอกสารในการวิจัยครั้งนี้อาศัยหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Best (1981) และ Mouly (1978) ซึ่งเน้นการเลือกแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้องตามหลักวิชาการ และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเอกสารดังนี้

1) ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล (Source Credibility) โดยพิจารณาจาก

1.1) ได้รับการตีพิมพ์โดยสำนักพิมพ์วิชาการ วารสารวิชาการที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) หรือหน่วยงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ

1.2) จัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้พัฒนาทฤษฎีต้นแบบด้านการจัดการความรู้โดยตรง

1.3) เป็นผลงานที่มีการอ้างอิงแพร่หลาย หรือได้รับการยอมรับในวงวิชาการระดับนานาชาติ

2) ความถูกต้องของเนื้อหาและความชัดเจนทางทฤษฎี (Content Accuracy and Theoretical Clarity)

2.1) เนื้อหามีความชัดเจนในแนวคิด อธิบายหลักการหรือองค์ประกอบของการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

2.2) มีการอ้างอิงทางวิชาการที่ครบถ้วน สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ (traceable references)

2.3) ในกรณีของทฤษฎีหรือโมเดลด้านการจัดการความรู้ ต้องอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

3) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Relevance to Research Objectives)

3.1) เอกสารต้องกล่าวถึง แนวคิด องค์ประกอบ กระบวนการ โมเดล หรือกลไกของการจัดการความรู้อย่างชัดเจน

3.2) เอกสารต้องสามารถนำไปใช้เป็นฐานทฤษฎีสำหรับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม

4) ความสมบูรณ์ของข้อมูลและรูปแบบเอกสาร (Completeness and Formal Publication Status)

4.1) เป็นเอกสารฉบับสมบูรณ์ (Complete Document) ไม่ใช่ต้นฉบับที่ตัดตอนหรือขาดบริบท

4.2) เป็นเอกสารที่เผยแพร่อย่างเป็นทางการ (Formal Publication) ไม่ใช่ข้อมูลจากเว็บไซต์ทั่วไปหรือสื่อที่ไม่ผ่านการรับรองทางวิชาการ

3. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล (Data Collection Procedure)

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามแนวทางของ Best (1981) และ Mouly (1978) ซึ่งเน้นการรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลจากแหล่งเอกสารอย่างเป็นระบบ (Systematic Documentary Collection) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือและตรวจสอบย้อนกลับได้ โดยผู้วิจัยปฏิบัติตามขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสืบค้นและระบุเอกสาร (Searching and Identifying Sources) ผู้วิจัยดำเนินการสืบค้นเอกสารจากฐานข้อมูลวิชาการและแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้แก่ SCOPUS, ThaiJo และ Google Scholar โดยใช้คำสำคัญ (Keywords) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ได้แก่ knowledge management, KM process, modeling knowledge management และ Element of knowledge management

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจคัดเลือกเอกสาร (Screening and Selecting Documents) ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกเอกสารตามเกณฑ์การคัดเลือกเอกสารที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การบันทึกและจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Recording and Categorizing Data) ผู้วิจัยใช้ แบบฟอร์มดึงข้อมูล (Data Extraction Form) เพื่อบันทึกข้อมูลสำคัญจากเอกสารที่ผ่านการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Preparing Data for Analysis) ผู้วิจัยวิเคราะห์ที่เป็นแนวคิดและโมเดลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อเตรียมข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวคิดของ Krippendorff (2019) ซึ่งให้ความสำคัญกับการตีความข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างมีระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความหมาย (Meaning) จากข้อมูลในเชิงทฤษฎีภายใต้กรอบการจัดการความรู้ (KM)

ผลการวิจัย

งานวิจัยเอกสารฉบับนี้มุ่งศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและแบบจำลองสำคัญด้านการจัดการความรู้ (KM) จำนวน 10 โมเดลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล ได้แก่ SECI Model (Nonaka & Takeuchi, 1995), Communities of Practice (Lave & Wenger, 1991), Learning Organization (Senge, 1990), Building Blocks of KM (Probst et al., 2002), Knowledge Chain (Holsapple & Joshi, 1998), KM Cycle (Wiig, 1993), Working Knowledge (Davenport & Prusak, 1998), KM Implementation Model (APQC, 1996), Knowledge Worker (Drucker, 1993) และ Tacit-Explicit Knowledge (Polanyi, 1966) โดยแต่ละโมเดลมีลักษณะเฉพาะและจุดเน้นแตกต่างกัน ทั้งในด้านกระบวนการสร้างและแปลงความรู้ การออกแบบระบบและฐานข้อมูล ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาครูให้เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

การทบทวนแนวคิดและโมเดลดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานโยบาย การวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษาในประเทศไทย เนื่องจากช่วยให้ตระหนักว่า “ความรู้” มิได้เป็นเพียงผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการเรียนรู้เท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการบูรณาการของระบบ เทคโนโลยี และมนุษย์ในการขับเคลื่อนร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและต่อเนื่องภายในองค์กรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบการจัดการความรู้

ชื่อนักวิชาการ	ชื่อโมเดล	องค์ประกอบ
1. Nonaka & Takeuchi (1995)	SECI Model	1. Socialization (Tacit → Tacit) 2. Externalization (Tacit → Explicit)

ชื่อนักวิชาการ	ชื่อโมเดล	องค์ประกอบ
		3. Combination (Explicit → Explicit) 4. Internalization (Explicit → Tacit)
2. Lave & Wenger (1991)	Communities of Practice (CoP)	1. Domain 2. Community 3. Practice
3. Senge (1990):	องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)	1. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (personal mastery) 2. การทบทวนแบบแผนความคิด (mental models) 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) 5. การคิดเชิงระบบ (systems thinking)
4. Probst et al. (2002)	องค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการความรู้ (building blocks of knowledge management)	1. การกำหนดเป้าหมายด้านความรู้ (knowledge goals) 2. การระบุแหล่งความรู้ในองค์กร (knowledge identification) 3. การได้มาและพัฒนาความรู้ใหม่ (knowledge acquisition & development) 4. การเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge distribution) 5. การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ (knowledge utilization) 6. การจัดเก็บและรักษาความรู้ (knowledge preservation) 7. การประเมินผลกระบวนการจัดการความรู้ (knowledge assessment)
5. Holsapple & Joshi (1998)	แบบจำลองห่วงโซ่ความรู้ (knowledge chain model)	1. การได้มาซึ่งความรู้ (knowledge acquisition) 2. การแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) 3. การประยุกต์ใช้ความรู้ (knowledge application)
6. Wiig (1993)	วงจรการจัดการความรู้ (KM Cycle)	1. การสร้างความรู้ (build) 2. การเก็บรักษาความรู้ (hold) 3. การแบ่งปันความรู้ (pool) 4. การใช้ความรู้ (use)
7. Davenport & Prusak (1998)	ความรู้ที่ทำงานได้จริง (Working Knowledge)	1. การสร้างและจัดระบบความรู้ 2. การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ 3. การประยุกต์ใช้ความรู้ 4. การประเมินและปรับปรุง

ชื่อนักวิชาการ	ชื่อโมเดล	องค์ประกอบ
8. APQC (1996)	โมเดลการดำเนินการจัดการความรู้ (KM Implementation Model)	1. ระยะการค้นหาและกำหนดยุทธศาสตร์ (Discovery & Strategy) 2. ระยะการออกแบบ (Design Phase) 3. ระยะการนำไปปฏิบัติ (Implementation Phase) 4. ระยะการขยายผลและคงไว้ซึ่งความยั่งยืน (Sustain & Continuous Improvement)
9. Drucker (1993)	แนวคิดแรงงานความรู้ (Knowledge Worker)	1. ความสามารถในการจัดการตนเอง (self-management) 2. การตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล (evidence-based decision-making) 3. นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4. การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการแบ่งปันความรู้
10. Polanyi (1966):	ความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้ง (Tacit-Explicit Knowledge)	1. การดึงความรู้โดยนัยออกมา (externalization) 2. การแปลงเป็นความรู้ชัดแจ้ง (documentation) 3. การนำกลับไปใช้และเรียนรู้ต่อ (internalization)

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์โมเดลการจัดการความรู้

องค์ประกอบ	Non aka & Takeuchi (1995)	La ve & Wenger (1991)	Se nge (1990):	Pr o bs t et al. (2002)	Hols appl e & Joshi (1998)	Wi g (1993)	Dave nport & Prusak (1998)	A P Q C (1996)	Dr ucker (1993)	Po la nyi (1966):	ค วาม ส ี
1. การ สร้างหรือ พัฒนา ความรู้ (Knowledge Creation / Development / Build)	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8

องค์ประกอบ	Non aka & Tak euc hi (19 95)	La ve & We ng er (19 91)	Se ng e (1 99 0):	Pr o bs t et al. (2 00 2)	Hols appl e & Josh i (199 8)	Wi ig (1 99 3)	Dave npor t & Prus ak (199 8)	A P Q C (1 99 6)	Dr uc ker (19 93)	Po la nyi (1 96 6):	ค ว า ม ถ ี
2. การ แลกเปลี่ยน และ เผยแพร่ ความรู้ (Knowle dge Sharing / Distribu tion / Pool)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
3. การ ประยุกต์ ใช้ความรู้ (Knowle dge Applica tion / Utilizati on / Use)	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
4. การ จัดระบบ จัดเก็บ และ รักษา ความรู้ (Knowle dge Organiz ation / Storage /	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8

องค์ประกอบ	Non aka & Tak euc hi (19 95)	La ve & We ng er (19 91)	Se ng e (1 99 0):	Pr o bs t et al. (2 00 2)	Hols appl e & Josh i (199 8)	Wi ig (1 99 3)	Dave npor t & Prus ak (199 8)	A P Q C (1 99 6)	Dr uc ker (19 93)	Po la nyi (1 96 6):	ค ว า ม ล ิ ก
Preserv ation)											
5. การ ประเมิน ผลและ ปรับปรุง กระบวนการ การ ความรู้ (Assess ment / Continu ous Improv ement)				✓			✓		✓		3
6. การ แปลง ระหว่าง ความรู้ โดยนัย และ ความรู้ ชัดแจ้ง (Tacit- Explicit Convers ion)	✓									✓	2
7. การ กำหนด เป้าหมาย หรือ ยุทธศาส ตร์ ความรู้			✓	✓				✓			3

องค์ประกอบ	Non aka & Tak euc hi (19 95)	La ve & We ng er (19 91)	Se ng e (1 99 0):	Pr o bs t et al. (2 00 2)	Hols appl e & Josh i (199 8)	Wi ig (1 99 3)	Dave npor t & Prus ak (199 8)	A P Q C (1 99 6)	Dr uc ker (19 93)	Po la nyi (1 96 6):	ค ว า ม ล ี
(Knowledge Goals / Strategy / Vision)											
8. การเรียนรู้ ร่วมและ วัฒนธรรม องค์กร แห่งการ เรียนรู้ (Learning Culture / Commu nity / Team Learnin g)		✓	✓						✓		3
9. การ จัดการ ตนเอง และ พัฒนา ศักยภาพ บุคคล (Self- manage ment / Professi onal			✓						✓		2

องค์ประกอบ	Non aka & Tak euc hi (19 95)	La ve & We ng er (19 91)	Se ng e (1 99 0):	Pr o bs t et al. (2 00 2)	Hols appl e & Josh i (199 8)	Wi ig (1 99 3)	Dave npor t & Prus ak (199 8)	A P Q C (1 99 6)	Dr uc ker (19 93)	Po la nyi (1 96 6):	ค ว า ม ถึ ง
Competence)											
10. การออกแบบระบบและเทคโนโลยีสนับสนุน (System & Technology Design)				✓	✓	✓	✓				4

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้โดยนับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge Creation / Development / Build) เป็นองค์ประกอบที่พบมากในเกือบทุกโมเดล สะท้อนว่าการจัดการความรู้เริ่มต้นจากการ “สร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้” ใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการวิจัย การปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้จากชุมชนภายในองค์กร ถือเป็นแกนแรกของวงจรการจัดการความรู้ (KM)

2. การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing / Distribution / Pool) เป็นองค์ประกอบที่พบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยลำพังของบุคคล แต่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบ ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (CoP), การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หรือการสร้าง ฐานข้อมูลกลาง (Knowledge Repository)

3. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application / Utilization / Use) เป็น “จุดหมายปลายทาง” ของกระบวนการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ (KM) จะมีคุณค่าได้ต่อเมื่อความรู้นั้นถูกนำไปใช้จริงในสถานการณ์จริง เช่น การใช้ผลวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร การใช้แนวทางการสอนที่ผ่านการถอดบทเรียน หรือการตัดสินใจเชิงหลักฐาน (evidence-based decision)

4. การจัดระบบ จัดเก็บ และรักษาความรู้ (Knowledge Organization / Storage / Preservation) เป็นองค์ประกอบที่ช่วย “ธำรงรักษาความรู้ขององค์กร” ป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้เมื่อบุคลากรเปลี่ยนตำแหน่ง และเป็นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนในระยะยาว ถือเป็นระบบสนับสนุน KM ที่สำคัญในเชิงโครงสร้าง

5. การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการความรู้ (Knowledge Assessment / Continuous Improvement) แม้ปรากฏไม่มาก แต่เป็น “กลไกการรักษาคุณภาพของระบบการจัดการความรู้ (KM)” เพราะช่วยสะท้อนว่ากระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพหรือไม่ และควรปรับปรุงในจุดใด เพื่อให้ระบบมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเอกสารครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลการจัดการความรู้ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลต่างมีรากฐานแนวคิดร่วมกันอยู่บนหลักการของ “วงจรการจัดการความรู้ (Knowledge Management Cycle)” ที่ประกอบด้วยการสร้าง แลกเปลี่ยน ใช้ และธำรงรักษาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีมนุษย์เป็นศูนย์กลางของกระบวนการ และเทคโนโลยีเป็นกลไกสนับสนุนให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์ประกอบที่พบมากที่สุดประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing / Distribution) ซึ่งปรากฏใน 9 โมเดล ถือเป็น “หัวใจสำคัญ” ของการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล เนื่องจากความรู้มีอาจถูกพัฒนาได้หากขาดการแลกเปลี่ยนร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (Community of Practice) สอดคล้องกับแนวคิดของ Lave และ Wenger (1991) ที่มองว่าความรู้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในสังคมแห่งการปฏิบัติ (Situated Learning) และแนวคิดของ Senge (1990) ที่เสนอการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งช่วยสร้างวัฒนธรรม

2. การสร้างหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge Creation / Development) ปรากฏใน 8 โมเดล สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรต้องมีระบบสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการสังเกต ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง องค์ประกอบนี้ตรงกับแนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi (1995) ที่เสนอการแปลงระหว่างความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้ง (SECI Model) เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร

3. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application / Utilization) เป็นองค์ประกอบที่พบใน 8 โมเดล แสดงถึงการนำความรู้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในเชิงปฏิบัติ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางของการจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davenport และ Prusak (1998) ที่ระบุว่าความรู้จะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อถูกนำไปใช้จริงในการดำเนินงาน และตรงกับแนวคิดของ Probst et al. (2002) ที่มองว่าการประยุกต์ใช้ความรู้คือขั้นตอนสำคัญที่เปลี่ยน “ข้อมูล” ให้กลายเป็น “คุณค่าเชิงองค์กร”

4. การจัดระบบและรักษาความรู้ (Knowledge Organization / Storage / Preservation) ปรากฏใน 8 โมเดลเช่นกัน ถือเป็นกลไกสำคัญของการธำรงความรู้ในองค์กรให้คงอยู่และสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Wiig (1993) ที่เสนอ “KM Cycle” ซึ่งประกอบด้วยการสร้าง เก็บรักษา แบ่งปัน และใช้ความรู้ (Build-Hold-Pool-Use) และสนับสนุนการสร้างคลังความรู้ (Knowledge Repository) เพื่อป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้

5. การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการ (Knowledge Assessment / Continuous Improvement) แม้พบเพียง 3 โมเดล แต่มีความสำคัญในเชิงคุณภาพ เนื่องจากช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้มีการติดตามผลและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในโมเดลของ Probst et al. (2002) และ APQC (1996) ที่เสนอให้มีการประเมินผลทั้งระดับกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อให้การจัดการความรู้เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สถานศึกษาควรสร้าง “ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (CoP)” ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับพร้อมทั้งพัฒนา “คลังความรู้ทางการสอน (Teaching Knowledge Repository)” ที่เก็บรวบรวมบทเรียน นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่ดีให้เข้าถึงได้ง่าย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้โมเดลการจัดการความรู้ในบริบทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หรือการพัฒนาเครือข่ายความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน เพื่อประเมินผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของระบบการจัดการความรู้ (KM) ต่อคุณภาพการเรียนรู้และนวัตกรรมการสอน

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์งานวิจัยและโมเดลการจัดการความรู้จำนวน 10 โมเดล ผู้วิจัยเสนอ “กรอบองค์ประกอบการจัดการความรู้เชิงบูรณาการเพื่อการศึกษา (Integrated Knowledge Management Framework for Education)” ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การสร้างและพัฒนาความรู้ (Knowledge Creation)
2. การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing)
3. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application)
4. การจัดระบบและรักษาความรู้ (Knowledge Storage)
5. การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Knowledge Improvement)

กรอบแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า “การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรการศึกษา ต้องดำเนินไปอย่างเป็นวงจรและอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ” โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม (Learning Culture) เป็นพื้นฐานสำคัญ และมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้เกิดการขยายผลอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ใหม่นี้จึงเป็นแนวทางสำคัญสำหรับการออกแบบระบบการจัดการความรู้ KM ที่ยั่งยืนในสถาบันการศึกษาไทย

เอกสารอ้างอิง

- American Productivity & Quality Center (APQC). (1996). *Knowledge management: Consortium benchmarking study – Best-practice report*. American Productivity & Quality Center.
- ASEAN Secretariat. (2020). *ASEAN education cooperation progress report*. ASEAN Secretariat.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. HarperBusiness.
- Holsapple, C. W., & Joshi, K. D. (1998). *Knowledge chain model: Activities for competitiveness*. In C. W. Holsapple (Ed.), *Handbook on knowledge management* (Vol. 1, pp. 165–180). Springer.
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 30401: Knowledge management systems—Requirements*. ISO.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Mouly, G. J. (1978). *Educational research: The art and science of investigation*. Allyn and Bacon.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Office of the Education Council. (2018). *Educational reform in Thailand: Moving toward a learning society*. Office of the Education Council.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *The path to becoming a data-driven public sector*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Digital government in education systems*. OECD Publishing.
- Polanyi, M. (1966). *The tacit dimension*. Routledge & Kegan Paul.
- Probst, G., Raub, S., & Romhardt, K. (2002). *Managing knowledge: Building blocks for success* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Suthiprom, S. (2020). Knowledge management in Thai public organizations: Barriers and development strategies. *Journal of Social Science Research*, 44(2), 85–102.
- Tran, T. M. (2021). Professional development and teacher mobility in Southeast Asia: Challenges and opportunities. *Asia Pacific Journal of Education*, 41(3), 349–364.
- UNESCO. (2016). *Southeast Asia teacher supply and demand report*. UNESCO Publishing.

- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.
- Wiig, K. M. (1993). *Knowledge management foundations: Thinking about thinking – How people and organizations create, represent, and use knowledge*. Schema Press.
- Wiratchai, N. (2012). *Educational reform and knowledge management in Thailand*. Chulalongkorn University Press.
- Yamkasikorn, M., & Thammetar, T. (2020). Knowledge management in Thai basic education schools: A model for educational quality. *Journal of Education Administration*, 16(2), 45–60.
- Zhao, S. (2010). Knowledge management in public administration: Issues and challenges. *International Public Management Review*, 11(3), 1–15.

* การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

ศิริลักษณ์ บุศย์รัศมี^{1*} สมิตร์ สุวรรณ²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author e-mail: sirilak.bud@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย 2) เปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามช่วงวัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 เก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 91.06 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในภาพรวมและด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการมีสัมพันธภาพและความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อของแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการตามช่วงวัย; ครูและบุคลากรทางการศึกษา; โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

* Received: 2025-12-01, Revised: 2025-12-14, Accepted: 2025-12-15

A Comparison of Work Needs Among Different Age Groups of Teachers and Educational Personnel at Princess Sirindhorn's College

Siriluck Butradsamee^{1*} Sumit Suwan²

¹Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University

²Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail: sirilak.bud@ku.th

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the work needs among different age groups of teachers and educational personnel at Princess Sirindhorn's College 2) compare the differences in work needs among these age groups. The sample consisted of 123 teachers and educational personnel selected using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling based on age groups. The research instrument was a questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. A total of 112 questionnaires were returned, accounting for 91.06 percent. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test and Scheffe's multiple comparison test. The findings revealed that:

1. The overall work needs of teachers and educational personnel at Princess Sirindhorn's College, as well as their survival needs, were rated at the highest level. Meanwhile, relationship needs and growth needs were rated at a high level.

2. The comparison of work needs across different age groups showed no significant differences in the overall aspects. However, when considering individual items within each aspect, statistically significant differences at the .05 level were found.

Keywords: Needs Among Different Age Groups; Teachers and educational personnel;
Princess Sirindhorn's College

บทนำ

การพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544 เป็นต้นมาได้ให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญ เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2565-2569 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ พื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 หรือที่เรียกว่า Thailand 4.0 (สุมิตร สุวรรณ, 2565) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐเป็นภารกิจหลักหรือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ (อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี, 2562)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการปรับเปลี่ยนไปตามกลยุทธ์ของแต่ละองค์กร เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก ตั้งแต่การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลที่เน้นแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ซึ่งในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่อย่างรวดเร็ว มีการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเอาใจใส่ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และปรับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในการบริหารสถานศึกษามีความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งความหลากหลายด้านเชื้อชาติ สถานภาพ ตำแหน่ง ทักษะ และช่วงวัย อย่างไรก็ตามความหลากหลายตามช่วงวัยในสถานศึกษาเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรจากหลายช่วงวัยเข้ามาทำงานร่วมกัน ตั้งแต่บุคลากรรุ่นอาวุโสที่มีประสบการณ์ยาวนานไปจนถึงบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและทักษะที่ทันสมัย การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่ต่างเจนเนอเรชั่น ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนทั้งที่เป็นข้อดีและข้อเสีย นอกจากนี้ การมีบุคลากรที่มีมุมมองที่หลากหลายยังช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น แต่ความหลากหลายของช่วงวัยอาจนำมาซึ่งความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาเช่นกัน หนึ่งในปัญหาสำคัญ คือ ความแตกต่างด้านทัศนคติ ค่านิยม และรูปแบบการทำงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการสื่อสารและการประสานงานระหว่างบุคลากร ในขณะที่มนุษย์มีความต้องการต่างกัน ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์สามารถสะท้อนผ่านทฤษฎีความต้องการหลายแนวคิด ซึ่งความต้องการทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและการทำงาน ความรักและการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความต้องการร่วมสมัยที่สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ เช่น ความต้องการด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work-Life Balance) ความต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในสังคม การได้รับความเป็นธรรม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความมั่นคงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ความต้องการเหล่านี้จึงเป็น

แรงผลักดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนแต่ละเจเนอเรชันในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งมีบุคลากรจากหลายช่วงวัยมาทำงานร่วมกัน (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559)

โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 179 คน (โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย, 2568) มีช่วงวัยที่แตกต่างกันโดยมีอายุตั้งแต่ 24 ปีจนถึง 60 ปี ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนในยุคเจเนอเรชันวาย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย (Generation gap) ในการทำงาน มีความหลากหลายทางความคิดและความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาบนความหลากหลายตามช่วงวัยหรือเจเนอเรชันของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากคนเหล่านี้มีมุมมอง ประสบการณ์ วิธีการทำงานและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างมากและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้จากข้อมูลกลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564 เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ การโยกย้าย การลาออก และบรรจุข้าราชการใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องความหลากหลาย การปรับตัวในการทำงานร่วมกัน และความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสนใจจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการทำงานบนหลากหลายตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ผลการศึกษาวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในบริหารงานให้ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เจเนอเรชันเอ็กซ์
(ผู้ที่เกิด ค.ศ.1965-1980 หรือ พ.ศ.2508-2523)
2. เจเนอเรชันวาย
(ผู้ที่เกิด ค.ศ.1981-1994 หรือ พ.ศ. 2524-2537)
3. เจเนอเรชันซี
(ผู้ที่เกิด ค.ศ.1995-2009 หรือ พ.ศ. 2538-2552)

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครู

และบุคลากรทางการศึกษา (Alderfer, อ้างอิงใน จิราพร แยมบาล, 2560)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวน 179 คน แบ่งออกเป็น 3 ช่วงวัย ประกอบด้วย เจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 50 คน เจเนอเรชันวาย จำนวน 102 คน และเจเนอเรชันซี จำนวน 27 คน (โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 123 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามช่วงวัย ประกอบด้วย เจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 34 คน เจเนอเรชันวาย จำนวน 70 คน และเจเนอเรชันซี จำนวน 19 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ดำรง บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ การบริหารความหลากหลายในองค์กร การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง การใช้ภาษาและครอบคลุมของรายการตัวเลือกกับประเด็นคำถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.80 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.928

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งไปยังสถานศึกษาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 123 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 91.06 หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามช่วงวัย โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ผลการวิจัย

1. ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม

(n=112)

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	4.91	0.21	มากที่สุด
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.49	0.47	มาก
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.47	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.77	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) ส่วนด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.49$) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.47$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	P
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.127	0.063	1.500	.228
	ภายในกลุ่ม	109	4.610	0.042		
	รวม	111	4.737			

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	P
2. ความต้องการ มีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 109 111	0.625 23.952 24.577	0.313 0.220	1.423	.246
3. ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 109 111	0.878 29.361 30.240	0.439 0.269	1.855	.161
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 109 111	0.376 11.464 11.840	0.188 0.105	1.820	.167

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามช่วงวัย ในภาพรวมและในระดับรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ในระดับรายข้อ (item-level analysis) พบว่ามีความแตกต่างกันในบางประเด็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method) เพื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยเป็นรายข้อ

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัด

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนอเรชั่นวาย	เจนอเรชั่นซี
		5.00	4.98	4.74
เจนอเรชั่นเอ็กซ์	5.00	-	0.02	0.26*
เจนอเรชั่นวาย	4.98	-	-	0.25*
เจนอเรชั่นซี	4.74	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัด แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนอเรชั่นวาย มีความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัดสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนอเรชั่นซี

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนอเรชั่นวาย	เจนอเรชั่นซี
		5.00	4.92	4.74
เจนอเรชั่นเอ็กซ์	5.00	-	0.08	0.26*
เจนอเรชั่นวาย	4.92	-	-	0.19
เจนอเรชั่นซี	4.74	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม เช่น การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม สูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นซี

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเกี่ยวกับความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย	เจนเนอเรชั่นซี
		4.32	4.75	4.53
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.32	-	- 0.43*	- 0.20
เจนเนอเรชั่นวาย	4.75	-	-	0.23
เจนเนอเรชั่นซี	4.53	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์สูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย	เจนเนอเรชั่นซี
		4.86	4.91	4.58
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.86	-	- 0.51	0.28
เจนเนอเรชั่นวาย	4.91	-	-	0.33*
เจนเนอเรชั่นซี	4.58	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใสสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นซี

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเกี่ยวกับความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		4.50	4.85	4.89
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.50	-	- 0.35*	- 0.39*
เจเนอเรชั่นวาย	4.85	-	-	- 0.05
เจเนอเรชั่นซี	4.89	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซีมีความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		4.21	4.82	4.89
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.21	-	- 0.61*	- 0.68*
เจเนอเรชั่นวาย	4.82	-	-	0.07
เจเนอเรชั่นซี	4.89	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซีมีความต้องการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		3.50	4.55	4.58
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	3.50	-	- 1.05*	- 1.08*
เจเนอเรชั่นวาย	4.55	-	-	- 0.03

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		3.50	4.55	4.58
เจเนอเรชั่นซี	4.58	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซีมีความต้องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าเกี่ยวกับความต้องการเลื่อนหรือมีตำแหน่งสูงขึ้น

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		4.14	4.72	4.63
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.14	-	- 0.58*	- 0.49*
เจเนอเรชั่นวาย	4.72	-	-	0.09
เจเนอเรชั่นซี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการเลื่อนหรือมีตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซี มีความต้องการเลื่อนหรือมีตำแหน่งสูงขึ้นสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอข้ออภิปราย ดังนี้

1. ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการด้านความอยู่รอดสูงที่สุด โดยเฉพาะเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัด ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานในชีวิต เช่น รายได้ สวัสดิการ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตส่งผลต่อความมั่นคงและความสุขในการทำงาน ขณะที่ความต้องการด้านสัมพันธภาพและความต้องการความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรมีความต้องการรองลงมาเพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน รวมถึงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในขณะที่ ครูและบุคลากรมีความต้องการเข้าใกล้ชีวิตกับบุคคลสำคัญในสังคมน้อยกว่าทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG (Existence, Relatedness, Growth) ความต้องการอยู่รอดของ Alderfer (1972, อ้างอิงใน จิราพร แยมบาล, 2560) ที่อธิบายถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการ

อยู่ 2) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (1959 อ้างอิงใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ที่ว่าลักษณะของแรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นตามความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และความต้องการนี้เองเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกมา ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย มีความต้องการสูงที่สุดขั้นแรกและขั้นที่สองในด้านร่างกายและความปลอดภัยของมนุษย์

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัยจำแนกตามช่วงวัย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรของโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัยได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันดี พุทธคุณรักษา (2568) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับเจเนอเรชันของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ พบว่า ความต้องการบริหารงานของครูแต่ละเจเนอเรชันมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน เมื่อพิจารณาในระดับรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด พบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายมีความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัดสูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันซี ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม เช่น การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันซี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ากลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์และวายมีประสบการณ์ทำงานและภาระในชีวิตมาก เช่น การดูแลครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และการคำนึงถึงสุขภาพในระยะยาว จึงให้ความสำคัญสูงกว่ากลุ่มเจเนอเรชันซีที่เพิ่งเริ่มต้นการทำงานและยังไม่มีภาระครอบครัวมาก ครูและบุคลากรช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานทั้งในเรื่องการให้บริการอาหารและสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน สมิตร์ สุวรรณ, 2565) เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานและสร้างความมั่นคงในชีวิต

2.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ พบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันวายมีความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์สูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า กลุ่มคนเจเนอเรชันวายยังต้องการคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่ให้คุณค่ากับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ในขณะที่กลุ่มคนเจเนอเรชันเอ็กซ์ มีจุดแข็ง คือ มีความคิดเป็นของตัวเอง เปิดรับฟังความคิดเห็น รอบคอบในการตัดสินใจ แต่อาจมีจุดอ่อนในเรื่องชอบบอกคำสั่งและยึดติดกับความอาวุโส (อาชวี สุขหวาน, 2565) ประเด็นต่อมาพบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันวายมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใสสูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันซี ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของช่วงวัยเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นมิตรและไม่ตึงเครียด นอกจากนี้ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันวายและซี ยังมีความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งพัชรภา ตันติชูเวช (2557) ได้กล่าวถึง บุคลิกลักษณะที่สำคัญ

ของคนในเจนเอเรชั่นวายว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไทม์มองโลกในด้านดี ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก ในด้านการทำงานคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ดี เช่นเดียวกับกลุ่มคนเจนเอเรชั่นซีที่ไวต่อการรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างทันการณ์ ติดต่อกับสังคมภายนอกในโลกเสมือนจริงทางอินเทอร์เน็ต มีความยืดหยุ่นและสมารถ สามารถอยู่ในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี คือ การสื่อสารแบบเปิดกว้างและการทำงานเป็นทีม จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างช่วงวัย เสริมสร้างความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวม

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจนเอเรชั่นวายและเจนเอเรชั่นซี มีความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเป็นเพราะกลุ่มคนช่วงวัยเจนเอเรชั่นวายและเจนเอเรชั่นซียังต้องทำงานอีกนาน จึงมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาอาชีพและความเจริญก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะในโลกยุคของเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต่างจากช่วงวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ที่ทำงานมานานจนใกล้เกษียณที่อาจมีแนวโน้มพัฒนาตนเองหรือให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของวาริ ทิพย์เนตร (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มเจนเอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอดเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพเรื่องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการพัฒนาสัมพันธภาพในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทุกช่วงวัย เพื่อสร้างความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองของแต่ละเจนเอเรชั่นผ่านการเสวนาหัวข้อที่น่าสนใจ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นด้านเวลา หรือการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานบางประเภทภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถบริหารจัดการงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดภาระงานเอกสารซ้ำซ้อน และควรส่งเสริมระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในงาน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามช่วงวัย ได้แก่

1. เจเนอเรชั่นเอ็กซ์
2. เจเนอเรชั่นวาย
3. เจเนอเรชั่นซี

โดยนำทฤษฎี ERG ของ Alderfer มาใช้ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Alderfer, อ้างอิงใน จิราพร แยมบาล, 2560)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

องค์ความรู้ใหม่เชิงประจักษ์ด้านการบริหารสถานศึกษาบนความหลากหลายช่วงวัย โดยยืนยันว่าทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ยังคงสามารถอธิบายพฤติกรรมและความต้องการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในบริบทสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของไทยได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้ความต้องการทำงานในภาพรวมและรายด้านของครูและบุคลากรแต่ละช่วงวัยจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในระดับรายข้อพบความแตกต่างเชิงลึกที่สะท้อนลักษณะเฉพาะของแต่ละเจเนอเรชั่น โดยครูและบุคลากรช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และวายให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความอยู่รอด ขณะที่เจเนอเรชั่นซีให้ความสำคัญกับความต้องการด้านสัมพันธภาพและความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรเปลี่ยนจากแนวคิดการบริหารแบบเหมารวม ไปสู่การบริหารเชิงยืดหยุ่นที่คำนึงถึงความต้องการเชิงลึกตามช่วงวัย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ลดช่องว่างระหว่างเจเนอเรชั่น และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร แยมบาล. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). บิ
ซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชราภา ตันติชูเวช. (2557). แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเจเนอเรชันแอลฟาให้เหมาะสมกับบริบทของ
สังคมไทยในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารีย์ ทิพย์เนตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐภาคเอกชนใน
จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันดี พุทธคุณรักษา. (2568). การบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับเจเนอเรชันของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตกำแพงแสน.
- สุมิตร สุวรรณ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัทเพชรเกษมพรีน
ติ้ง กรุ๊ป.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2557). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทาง สู่การปฏิบัติ. โรง
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2562). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาชวี สุขหวาน. (2565). แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของท่าอากาศยานเชียงใหม่ ภายใต้ความ
หลากหลายช่วงวัยของบุคลากร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย. (2568). รายงานการประเมินตนเอง (SAR PSC School).
<https://sites.google.com/psc.ac.th/sarpschool/home>