วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

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

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2569)
Vol.8 No.2 (April-June 2026)
สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

ISSN: 3027-8813 (Online)

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

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

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2569)

Vol.8 No.2 (April-June 2026)

โดย

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

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

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2569) ❁ Vol.8 No.2 (April-June 2026)

ISSN: 3027-8813 (Online)

เจ้าของ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์

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

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

สาขาที่รับตีพิมพ์ สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษาและสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา

กำหนดตีพิมพ์ วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม)

ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน)

ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน)

ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง

นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ

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

กองบรรณาธิการ (ต่อ)

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

สำนักงานกองบรรณาธิการ

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

วันที่ตีพิมพ์เผยแพร่: มิถุนายน 2569

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2569) ขอต้อนรับทุกท่านสู่แหล่งรวมองค์ความรู้และการแบ่งปันนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ในฉบับนี้ วารสารยังคงมุ่งมั่นคัดสรรผลงานวิชาการและบทความวิจัยที่มีคุณภาพเข้มข้น เพื่อร่วมขับเคลื่อนระบบการศึกษาไทยท่ามกลางความท้าทายในยุคเทคโนโลยีก้าวหน้าและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเนื้อหาในรูปเล่มได้รับการร้อยเรียงผ่านประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในปัจจุบันอย่างรอบด้าน จุดเน้นสำคัญในฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่การปฏิรูป **"ภาวะผู้นำและสมรรถนะการบริหาร"** ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการอาคารสถานที่และงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกหนึ่งมิติที่สำคัญไม่แพ้กันคือการยกระดับ **"สมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ของครู"** โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ทั้งการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในยุคดิจิทัล และการส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้ วารสารยังให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อน **"ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกลยุทธ์การจัดการศึกษา"** ที่เท่าเทียม โดยมีการนำเสนอรูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงแนวทางการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่สูง ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่นักบริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูอาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป ในการนำองค์ความรู้ แง่คิด และแนวปฏิบัติที่ดีเหล่านี้ไปปรับใช้และต่อยอดในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง และขอขอบพระคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้มอบความไว้วางใจส่งผลงานวิชาการมาร่วมเผยแพร่กับทางวารสารฯ เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสืบไป

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

บรรณาธิการ

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
บทความวิจัย		
1	การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียน บ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 หทัยภัทร คงแป้น, พิชามญชุ์ สุรียพรรณ และ ญาณิศา บุญจิตร์	1
2	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัด สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ทนงศักดิ์ ผดุงเวียง, นิวัตต์ น้อยมณี และ ภูวนัย สุวรรณธารา	15
3	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ธัญกาญจน์ ภาสตโรจน์, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์	30
4	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ณเรศ หน้างาม และ กัลยมน อินทุสุต	43
5	ความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จตุพร อ่อนพรม และ จารุวรรณ นาตัน	54
6	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ขนิษฐา ผิวงาม และ อรอุษา ปุณยบุรณะ	67
7	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปาริชาติ ศุภลักษณ์ และ อรอุษา ปุณยบุรณะ	82
8	แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง รวิภาส จิณะไชย, สุภาพร เตวิยะ และ ไพรภ รัตนชูวงศ์	96
9	ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 พัชรินทร์ ปันเขื่อนขัด และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	110

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
10	แนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เบญจมาศ ฝ่ายกระโทก และ กานต์ เนตรกลาง	122
11	แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กุลนิธี แสงกิตติกุล, รัฐพร กลิ่นมาลี และ นพรัตน์ ชัยเรือง	137
12	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มนตรี จันทรมูล และ บรรจบ บุญจันทร์	150
13	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อมรรัตน์ ห่อพร่าม	164
14	กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา สุพรรณิการ์ แก้วกลาง, สมเกียรติ ทานอก และ ศิริ ถีอาสนา	180
15	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อดุลย์ ชัยคำภา และ อุไร สุทธิแย้ม	209
16	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล วิศรุต ขุนแผน และ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี	222
17	การพัฒนากลยุทธ์จัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 สราวดี สุขหมื่น, นันทพงศ์ หมิแหละหมัน และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ	237
18	รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กุลธิดา อดิลักษณ์ศิริ	254

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
19	การประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยกรอบ CIPP Model ภธิรารัช นันติ และ สายฝน แสนใจพรม	268
20	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จันทร์เพ็ญ คันที และ บรรจบ บุญจันทร์	282
21	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน; กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่ง ประเทศไทย ประทวน คล้ายศรี, อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และ จำเนียร ผะคังคิว	300
22	แนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เอมพิกา วงค์ต่อม, สุภาพร เตวิยะ และ ไพรภ รัตนชูวงศ์	315
23	ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เกษรา เคียวสูงเนิน และ บรรจบ บุญจันทร์	331
24	แนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อภิชญา สวัสดิ์วิมล, ไพรภ รัตนชูวงศ์ และ สุวดี อุปปินใจ	345
25	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง สุรางคณา ธรรมพิทักษ์ และ นวรัตน์ ไวชมภู	361
26	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง;bชาชีพของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา กนกวรรณ ดำเพ็ง, ญาณิศา บุญจิตร์ และ พิชามญชุ์ สุรียพรรณ	374
27	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 นาวิน สงคราม, สมาน อัศวภูมิ และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์	389

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
28	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปรีชญาพร เพ็งทอง, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์	400
29	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วงษ์เดือน ทนจันทา และ อำนวย มีราคา	411
30	แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แสงจันทร์ แสงสรทวีศักดิ์, สุดาพร ปัญญาพฤกษ์ และ ไพรภ รัตนชูวงศ์	422
31	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อนันต์ ปิดตานะ และ เพียงแข ภูผายาง	435
32	แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ, ประทวน คล้ายศรี และ จำเนียร ผะคังคิว	446
33	การประเมินโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของ โรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake เนติพงศ์ ขจรมาศบุษย์, นันทพงศ์ หมิแหละหมัน และ สิริสวัสช์ ทองก้านเหลือง	454
34	การบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี พิชชาพร สุขะ และ สุมิตร สุวรรณ	472
35	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พิลาพร เงางาม, นฤมล ศักดิ์ปกรณ์กานต์ และ โกวิท วัชรินทรางกูร	485
36	การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ จังหวัดอุบลราชธานี สมจิตร ดำริห์	496

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
37	รูปแบบการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกด้วยกลยุทธ์การมีส่วนร่วม “บวร” ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี สรชัย ผลขาว	509
38	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร วันเฉลิม สาชล, นิวัตต์ น้อยมณี และ กัญภร เอี่ยมพญา	523
39	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา รวินพัทธ์ ประเสริฐผล และ กัญภร เอี่ยมพญา	538
40	การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ดวงหทัย แพวงจีน, พิชามญชุ์ สุรียพรรณ และ ญาณิศา บุญจิตร์	552

*การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

หทัยภัทร คงแป้น[1*] พิชามญชุ์ สุรียพรรณ [2] ญาณิศา บุญจิตร์ [3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[1*]Corresponding author e-mail: kongpaen2010@hotmail.com Tel.0857991729

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง 2) พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง และ 3) ประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง ประชากรในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง จำนวน 10 คน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมมิสและแม็คแท็กการ์ด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบประเมินทักษะ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คือ ต้องการการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น 8.20 คะแนน และผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะครู; การเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน

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

Development of a 5-Step Integrated Learning Management Competencies of Teachers at Ban Khok Chang School, Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1

Hathaipat Khongpaen[1*] Pichamon Sureeyaphan[2] Yanisa Boonchit[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[1*]Corresponding author e-mail: kongpaen2010@hotmail.com Tel.0857991729

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the needs for developing a 5-step integrated learning management competencies of teachers at Ban Khok Chang School, 2) to develop a 5-step integrated learning management competencies of teachers at Ban Khok Chang School, and 3) to assess satisfaction with the development of 5-step integrated learning management competencies of teachers at Ban Khok Chang School. The population consisted of 10 teachers at Ban Khok Chang School. This study utilized an action research method based Kemmis and McTaggart's approach. Data collection tools included interviews, tests, skill assessments, and satisfaction assessments. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and content analysis. The results show that 1) the need for developing competency in a 5-step integrated learning management among teachers at Ban Khok Chang School, Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, was concerned with promoting knowledge, understanding, and skills in designing and organizing learner-centered learning through a systematic collaborative learning process so as to enhance the quality of learning management while developing student academic achievement in line with the 21st-century educational context. 2) The development of competency in a 5-step integrated learning management among teachers at Ban Khok Chang School, Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, through a workshop showed that the average knowledge and understanding scores were 8.20 points higher than the scores before the training. The overall assessment of a 5-step integrated learning management skills was at a high level. 3) The assessment of satisfaction with the development of 5-step integrated learning management competency among teachers at Ban Khok Chang School, Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, was at the highest level.

Keywords: Teacher competency development; 5-step integrated learning

บทนำ

ในยุคปัจจุบันบทบาทของครูที่ไม่ใช่แค่ผู้สอนแต่ครูยังต้องเป็นนักพัฒนาหลักสูตร เป็นผู้จัดการเรียนรู้และผู้ชี้นำนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 4) ฉบับ 4 พ.ศ. 2562 ในมาตรา 24 ว่าด้วยด้าน “การจัดกระบวนการเรียนรู้”ได้กำหนดให้สถานศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ คือ1) จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล 2)ส่งเสริมการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้แก้ปัญหา 3) จัดกิจกรรมจากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) บูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล พร้อมปลูกฝังคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) ส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมและสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ 6) ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ทุกเวลาและสถานที่โดยร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน

นอกจากนี้นโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 – 2568 ได้ระบุถึงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ โดยมีแนวทาง ที่ 1) พัฒนาครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ มีมาตรการให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้และตลอดจนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แนวทางที่ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM/PLC) แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำงานวิชาชีพ (PLC) โดยการค้นหาปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา สามารถออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมและจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง ประเมินผลและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้จนถึงสรุปผลกิจกรรมและนวัตกรรมตลอดจนการเผยแพร่ แนวทางที่ 3) ด้านการนิเทศกำกับติดตามให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศระดับสถานศึกษาจากผู้ที่มีความสามารถและความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนอกจากนี้ในนโยบายข้อที่ 16 ได้ระบุถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าครูพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ของครูเนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน นั้นเป็นแนวการสอนที่จัดกลุ่มผู้เรียนที่คละเพศ คละความสามารถหรือความถนัดหรือความสนใจมารวมพลังร่วมกันช่วยเหลือกันเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งดิจิทัล เป็นแนวการสอนหนึ่งของการเรียนรู้เชิงรุก เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งประยุกต์ความรู้ได้บนฐานวิธีการทางวิทยาศาสตร์นักเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมแบบทำงานกลุ่มรวมพลัง โดยทุกคนร่วมด้วยช่วยกัน เด็กเก่งช่วยเด็กเรียนช้ากว่าเด็กถนัดกว่าช่วยเด็กถนัดน้อยเพื่อให้มีความสุขในการเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเสมอภาค บทบาทของผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนประกอบไปด้วย 1) ขั้นเสนอสิ่งเร้าและระบุคำถามสำคัญ 2) ขั้นแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์อย่างรวมพลัง 3) ขั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ 4) ขั้นสื่อสารและสะท้อนคิดอย่างรวมพลัง และ 5) ขั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข, 2562)

โรงเรียนบ้านคอกช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน 145 คน มีครูจำนวน 10 คน ผลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาในปีการศึกษา 2567

พบว่าในประเด็นแผนการพัฒนาตนเองต่อไปให้ได้มาตรฐานที่ดีขึ้นกว่าเดิม 1 ระดับของสถานศึกษาได้ระบุว่าจะส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอนที่หลากหลายเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือพฤติกรรมของผู้เรียน และเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษให้เพิ่มสูงขึ้นและออกแบบการเรียนการสอนให้ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (โรงเรียนบ้านคอกช้าง,2567)

จากเหตุผลและความเป็นมาของนโยบายข้างต้นตลอดจนการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นว่าควรมีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้างเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านคอกช้างสอดคล้องกับนโยบายในทุกระดับตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนซึ่งเป็นแนวการสอนที่สำคัญและเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

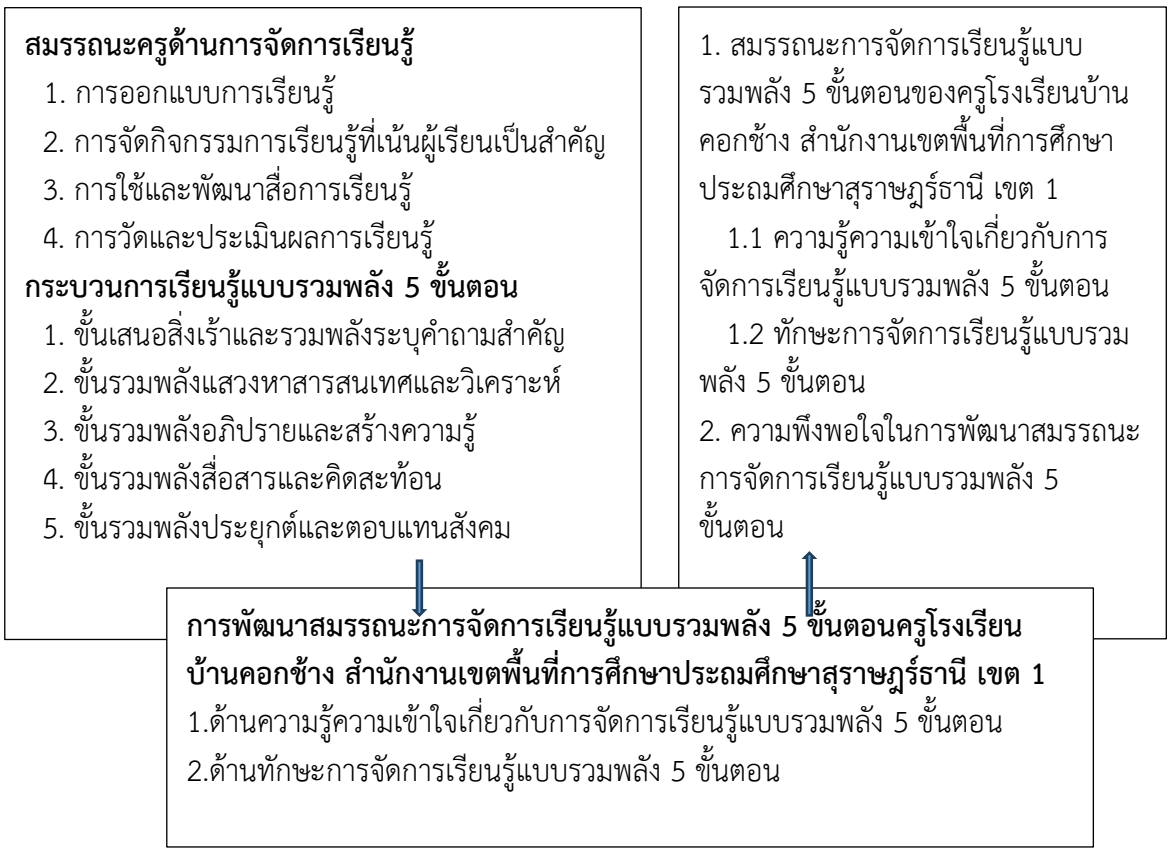
1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ขอบเขตวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนบ้านคอกช้างจำนวน 10 คน ในปีการศึกษา 2568
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4 ด้าน 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ การกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน 1) ขั้นเสนอสิ่งเร้าและรวมพลังระบุคำถามสำคัญ 2) ขั้นรวมพลังแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์ 3) ขั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ 4) ขั้นรวมพลังสื่อสารและคิดสะท้อน 5) ขั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยได้นำแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2565) และแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2565) แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นำการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามทฤษฎีแนวคิดของ Kemmis and McTaggart มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน การดำเนินการแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การสังเกตผล 4) การสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ขั้นวางแผน (planing) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เตรียมความพร้อมด้วยการประชุมครู จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย รวมรวบผลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียนบ้านคอก และจัดทำเอกสารประกอบการอบรมการเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะแบบรวมพลัง 5

ขั้นตอน เพื่อใช้ในประกอบการทำกิจกรรมในในการพัฒนาสมรรถนะครู เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

2.2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนครูโดยเริ่มจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการเรียนรู้แบบรวมฟัง 5 ขั้นตอนโดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียนจำนวน 20 ข้อ และดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการและทำการทดสอบหลังการอบรมเพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบทดสอบก่อน – หลังอบรม โดยเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และเครื่องมือวิจัยนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แบบทดสอบจำนวน 20 ข้อ มีค่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.932

2.3. ขั้นสังเกตผล (observation) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเกต โดยการนิเทศชั้นเรียนเพื่อประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน โดยสังเกต 2 ประเด็นคือ ทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินทักษะ โดยเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และเครื่องมือวิจัยนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จำนวน 20 ข้อ มีค่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.843

2.4 ขั้นสะท้อนผล (Reflection) ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความพึงพอใจประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ซึ่งประเมินใน 4 ประเด็นคือ ความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการอบรม ความพึงพอใจต่อการอบรม ความพึงพอใจต่อวิทยากรและความพึงพอใจต่อการนิเทศหลังการอบรม โดยเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.80 – 1.0 เท่ากับและทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างกับโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงจำนวน 3 โรงเรียน ก่อนนำไปใช้จริงกับครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง โดยแบบประเมินความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983

3. การรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามสภาพและความต้องการ มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ สัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้างจำนวน 10 คน เพื่อนำไปสร้างเอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.2 แบบทดสอบก่อน–หลังอบรม มีวิธีการเก็บข้อมูลคือ ทดสอบระดับความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.3 แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนมีวิธีการเก็บข้อมูลโดยการนิเทศประเมินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูในแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน

3.4 แบบประเมินความพึงพอใจเก็บข้อมูล โดยให้กลุ่มเป้าหมายประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดกาเรียนรู้ซึ่งประเมินความพึงพอใจใน 4 ประเด็นดังนี้ เอกสารประกอบการอบรม การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร และการนิเทศหลังการอบรมนำข้อเพื่อนำมูลไปใช้ในการปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.5 ประชุมสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบและให้ข้อเสนอแนะระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

4.1) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คือ ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และครูส่วนบางส่วนยังต้องการพัฒนาทักษะการใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง นอกจากนี้ยังต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการสะท้อนผลการสอนอย่างเป็นระบบ โดยรวมแล้วครูต้องการ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผลรวมของคะแนนก่อนอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 10.80 และหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 19.00 คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

การประเมิน	N	μ	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น
ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ	10	10.80	54.00	8.20
หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ	10	19.00	95.00	

2.2 ผลการนิเทศติดตามทักษะการจัดทำแผนการเรียนการรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ากำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับ

มาตรฐานการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 กำหนดกิจกรรมเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 และกำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินทักษะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
1. องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์	4.50	0.53	มาก
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.50	0.53	มาก
3. กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.90	0.57	มาก
4. กำหนดกิจกรรมเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.20	0.63	มาก
5. กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.70	0.48	มากที่สุด
6. กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน	4.40	0.70	มาก
รวม	**4.45**	**0.55**	**มาก**

2.3 ผลการนิเทศติดตามทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถจัดกลุ่มนักเรียนได้เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตร กำหนดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวางด้วยคำถามมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน วิเคราะห์ ประเมินผลและนำเสนอผลงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมท้าทายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีสมรรถนะในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถจัดกลุ่มนักเรียนได้เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	4.70	0.48	มากที่สุด
3. ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน	4.00	0.67	มาก
4. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน วิเคราะห์ ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	4.30	0.82	มาก
5. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมท้าทายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีสมรรถนะในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.20	0.42	มาก
6. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.80	0.42	มากที่สุด
7. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวางด้วยคำถาม	4.40	0.52	มาก
2.8. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก
2.9. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตร กำหนด	4.80	0.42	มากที่สุด
2.10. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.60	0.52	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.26**	**มากที่สุด**

3. การประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ความพึงพอใจต่อวิทยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.95 รองลงมาคือความพอใจต่อคู่มือการอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 ความพึงพอใจต่อการนิเทศหลังอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.74 และความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

การประเมินความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
1. ความพอใจต่อคู่มือการอบรม	4.80	0.26	มากที่สุด
2. ความพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติ	4.50	0.24	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจต่อวิทยากร	4.95	0.16	มากที่สุด
4. ความพึงพอใจต่อการนิเทศหลังอบรม	4.74	0.35	มากที่สุด
รวม	**4.75**	**0.25**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจ การวางแผนการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และการสะท้อนผลการเรียนรู้ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย ปัณฑิตา อินทรักษา (2566) ได้ศึกษา สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู และสมรรถนะทางการเรียนรู้ ของผู้เรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามสมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติตนตามสมรรถนะประจำสายงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความต้องการการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงาน 3) ระดับระดับการปฏิบัติตนตามสมรรถนะทางการเรียนรู้ของนักเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางการเรียนรู้ของนักเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.87 การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูโดยการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และพบว่าแนวทางสำหรับการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือด้านการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ด้านการกำหนดเนื้อหาหรือหลักสูตร ด้านการศึกษาผู้เรียน ด้านการกำหนดยุทธวิธีในการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล

2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลรวมของคะแนนก่อนอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 10.80 และหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 19.00 คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการได้เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติจริงในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และสามารถนำแนวคิดไปเชื่อมโยงกับบริบทการสอนของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ สีเขียว ลัดดา หวังภาษิต และสุมาลี เชื้อชัย (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับครูประถมศึกษาในการเสริมสร้างสมรรถนะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการคิดขั้นสูง หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา โครงสร้าง กิจกรรม สื่อและการประเมินผลของหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด ผลจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีด้านความรู้ ความสามารถ และเจตคติ เพิ่มขึ้น โดยรวมมีระดับสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

2.2 ด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน พบว่า ทักษะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้เข้าร่วมการพัฒนาได้รับการฝึกปฏิบัติจริงในทุกขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การสะท้อนผล และการประเมินผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติและประยุกต์ใช้แนวทางการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในชั้นเรียนจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและการนิเทศติตามยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถจัดกลุ่มนักเรียนได้เหมาะสม ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด และครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจารณ์ และอภิปรายด้วยคำถาม ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน วิเคราะห์ ประเมินผลและนำเสนอผลงาน และครูจัดกิจกรรมท้าทายเพื่อกระตุ้นสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ความรู้ และครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วรรณูปถัมภ์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาการนำจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังมาพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนระดับประถมศึกษาผลการวิจัยชี้ว่า ผลการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของครูโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความต้องการในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับแนวทางการพัฒนาครูพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสนใจในการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อทดลองใช้โปรแกรม พบว่า ครูมีความรู้และความเข้าใจ หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวิทยากรมีความรู้ความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างชัดเจนเป็นกันเอง และสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเข้ากับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสม คู่มือการอบรมมีเนื้อหาครอบคลุม เข้าใจง่าย และนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาในการอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถแก้ปัญหาการการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนได้ ส่วนการนิเทศหลังการอบรมช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมและสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจและพึงพอใจในกระบวนการพัฒนาโดยรวม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย เบญจพร วรรณูปถัมภ์ และคณะ (2567) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนระดับประถมศึกษาด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ เกิดถาวร (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูสู่ศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอบรมในระดับมากที่สุด และ ดวงใจสีเขียว ลัดดา หวังภาษิต และสุมาลี เชื้อชัย (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับครูประถมศึกษาในการเสริมสร้างสมรรถนะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อพัฒนาการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในด้านการออกแบบกิจกรรมและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ครูออกแบบกิจกรรมที่เน้นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Core Competencies) โดยใช้ผลการวิจัยนี้เป็นฐานในการกำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และใช้เป็นแนวทางหลักในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ในมิติต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจ หรือสมรรถนะผู้เรียน เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายโรงเรียนหรือหลายระดับชั้น เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบริบทการจัดการเรียนรู้

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อให้เห็นถึงประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนของครูโรงเรียนบ้านคอกช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นให้ครูได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงผ่านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การลงมือปฏิบัติจริงในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดจนการนิเทศกำกับติดตามการนำการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนไปใช้ในห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การนำกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนสามารถทำให้ครูจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้กับเทคนิคหรือวิธีสอนอื่นๆจนเกิดนวัตกรรมการออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวุฒิใจแน่น (2563). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงใจ สีเขียว, ลัดดา หวังภาษิต, และสุมาลี เชื้อชัย. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม. สมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับครูประถมศึกษาในการเสริมสร้างสมรรถนะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน . *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 13*(1), 223-247

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning*. ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวิชาการจัดการเรียนรู้. *วารสารวิจัย มทร. กรุงเทพ, 11*(1), 58 – 94

เบญจพร วรรณูปถัมภ์ และคณะ. (2567). การพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนระดับประถมศึกษาด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง. *วารสารวิชาการมจรบุรีรัมย์, 9*(1), 15-27

ปัณฑิตา อินทรักษา. (2566). สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูและสมรรถนะทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร.*วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 20*(90), 131-141.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2565) *สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง สร้างเสริมสมรรถของผู้เรียน*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2562). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ เกิดถาวร. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 1347-1356

โรงเรียนบ้านคอกช้าง.(2567) รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2567.โรงเรียนบ้านคอกช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*, https://www.surat1.go.th

*ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ทนงศักดิ์ ผดุงเวียง[1*] นิวัตต์ น้อยมณี[2] ภูวนัย สุวรรณธารา[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[2] ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[3]อาจารย์หลักสูตรศึกษาศาตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

*corresponding auther e-mail.com : aof_4010@hotmail.com Tel.0639786211

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในกลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร รวมถึงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูกลุ่มเครือข่ายที่ 31 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 170 คน ใน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวมรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจของการบริหารงานวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่น .82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจของการบริหารงานวิชาการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ด้านการนิเทศการศึกษา อันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) เมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู ; การบริหารงานวิชาการ ; กลุ่มเครือข่ายที่ 31 ; สำนักงานเขตประเวศ ; กรุงเทพมหานคร

* Received: 2025-11-16, Revised: 2026-01-10, Accepted: 2026-01-19

TEACHERS' SATISFACTION WITH ACADEMIC ADMINISTRATIONIN NETWORK 31,PRAWET DISTRICT, BANGKOK METROPOLIS

Tanongsak Padungvieng[1*] Niwat Noymanee[2] , and Phuwanai Suwantara[3]
[1]Graduate 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, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.
*corresponding auther e-mail.com : aof_4010@hotmail.com Tel.0639786211

ABSTRACT

This research aimed to investigate the level of teachers' satisfaction with academic administration in Network Group 31 under the Prawet District Office, Bangkok Metropolitan Administration. In addition, it sought to compare teachers' satisfaction according to their different personal characteristics, including gender, educational level, work experience, and academic standing.The population consisted of 170 teachers in Network Group 31 during the 2025 academic year. The sample comprised 118 teachers, selected by stratified random sampling based on the sample size determination table of Krejcie and Morgan. The instrument used for data collection was a questionnaire on satisfaction with academic administration, which demonstrated a reliability coefficient of 0.97. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

Keywords: Teachers' Satisfaction; Academic Administration; Network Group 31; Prawet DistrictOffice; Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การสร้างประชากรให้มีคุณภาพและมีศักยภาพในการพัฒนาชาติ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล เพราะการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่ช่วยให้ประชาชนเข้าใจตนเอง เข้าใจชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชาติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่ได้ระบุแนวนโยบายและข้อเสนอเพื่อยกระดับการบริหารการศึกษาในอนาคต นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยังเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกช่วงวัย สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคมในการปลูกฝังคุณธรรม วินัย ค่านิยมที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่ครอบคลุมกิจกรรมด้านการเรียนรู้ทั้งหมดและเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษา (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2563) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นหลักการกระจายอำนาจ ความยืดหยุ่น และการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์นอกจากนี้ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตร เนื้อหา และวิธีการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถและช่วงวัยของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสนับสนุนให้ครูนำสื่อและเทคโนโลยีการสอนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำ และพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐาน

วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภท สามัญศึกษา ให้แก่ เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กระจายใน พื้นที่ 50 สำนักงานเขต (สำนักการศึกษา , 2568) โดยใช้แนวทางการบริหารจัดการตามที่กำหนดได้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

งานวิชาการ คือการวางแผน การดำเนินงานรวมถึงกิจกรรม ทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการหัวใจหลักในการจัดการศึกษาทุกระดับซึ่งบุคลากรต้องให้ ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการดำเนินงานการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นผู้ควบคุม สั่งการ และกำกับ สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติการ เพื่อให้งานวิชาการดำเนินงานได้อย่างบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา (ชนพรรษ เทียมดวงแข , 2566) การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีเป้าหมาย และมีวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอาศัยหลักแห่งประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่สถานศึกษา และหลักสูตรแกนกลางได้กำหนดไว้ (ศศิมาภรณ์ บุญอุปถัมภ์กุล , 2566) วิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร จุดมุ่งหมายคือการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ โดยต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอน ร่วมกันจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสนับสนุนและส่งเสริมทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (นารี ปราถนาม , 2566)

ปัญหางานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด และคุณธรรมจริยธรรม อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครยังประสบปัญหาหลายประการในการดำเนินงานด้านวิชาการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม ทั้งในระดับผู้บริหาร ครู บุคลากร ตลอดจนผู้เรียนและชุมชนรอบข้าง ประการแรก ปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าหลายโรงเรียนยังไม่สามารถจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง แม้จะมีการกำหนดให้ทบทวนหลักสูตรทุกระยะ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าครูและผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาหลักสูตร อีกทั้งขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้หลักสูตรยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเพียงพอประการที่สอง ปัญหาด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมคุณภาพ พบว่ายังขาดความต่อเนื่องและเป็นระบบ โรงเรียนบางแห่งไม่มีการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ การตรวจแผนการสอนและการประเมินผลยังไม่ชัดเจน ขาดการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การรายงานผลมักเน้นเพียงการส่งเอกสารตามระบบราชการ มากกว่าการสะท้อนผลจริงของผู้เรียนในชั้นเรียนประการที่สาม ปัญหาด้านการวิจัยและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ พบว่าครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งที่เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ยังมีข้อจำกัด ทั้งด้านงบประมาณ ความพร้อมของอุปกรณ์

และความรู้ความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยี ทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ประการที่สี่ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายทางวิชาการ โรงเรียนหลายแห่งในสังกัดกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้ว่าชุมชนจะมีทรัพยากรและภูมิปัญญาที่สามารถนำมาสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ก็ตาม การขาดกลไกในการประสานงานกับภาคีเครือข่าย ส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาโครงการที่ตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง(สำนักการศึกษา, 2568)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

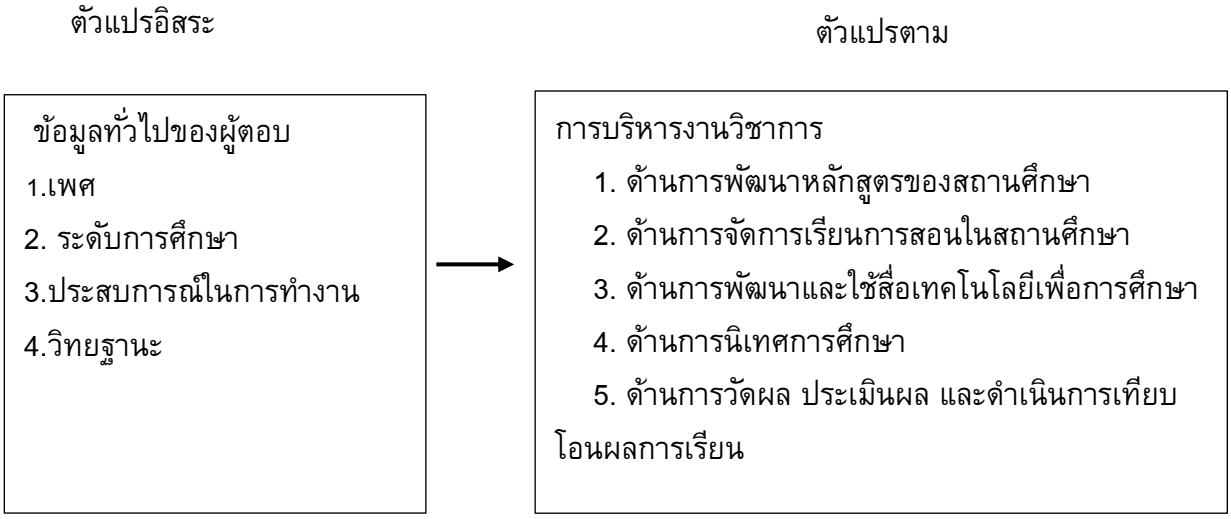
ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

a. ประชากร คือ ครู กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 170 คน (สำนักงานเขตประเวศ;2568)

b. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 31 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 118 คน สุ่มเบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของการบริหารงานวิชาการ จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.2.1. หลักการแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ

3.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความของพอใจขอครูต่อการการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความของพอใจขอครูต่อการการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความของพอใจขอครูต่อการการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความของพอใจขอครูต่อการการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความของพอใจขอครูต่อการการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน มีลักษณะเดียวกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่นมาวิเคราะห์ (Reliability) วิธีของ Cronbach โดยกำหนดหาความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครู

3.3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองครบ 118 ชุด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2568 ถึง วันที่ 15 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 ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว 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) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการวิจัย

1.ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.73 รองลงมา เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.27 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.25 รองลงมา การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.75 ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.37 รองลงมา รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.21 และอันดับสุดท้ายประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.42 ส่วนใหญ่วิทยฐานะ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ครู คิดเป็นร้อยละ 37.45 และอันดับสุดท้าย ครูผู้ช่วยคิดเป็นร้อยละ 15.25

2. ความพึงพอใจของครูต่อกาบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตที่ 31 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

n=118

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.57	.45	มากที่สุด	1

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.43	.53	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.43	.47	มาก	4
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.50	.44	มาก	2
5. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.46	.44	มาก	3
รวม	**4.48**	**.36**	**มาก**	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = .36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับแรกคือการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. = .45) รองลงมาคือด้านด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = .44) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = .44) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = .47) และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = .53) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

n=118

ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	เพศ: ชาย (n = 118) $\bar{x}$	ชาย S.D.	เพศ: หญิง (n = 118) $\bar{x}$	หญิง S.D.	t	P
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.44	.48	4.62	.42	-2.007*	.047
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.38	.61	4.44	.50	-.564	.574
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.35	.45	4.46	.48	-1.007	.284
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.48	.45	4.50	.44	.188	.851
5. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	4.47	.34	4.46	.47	.094	.925
รวม	**4.42**	**.35**	**4.50**	**.36**	**-.964**	**0.337**

*P < .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ เพศชายและหญิง โดยรวมเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. =.36) พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายอยู่ในระดับมาก เฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = .35)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายด้านพบว่า ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

n=118

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี (n = 77)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 41)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.56	.40	4.60	.53	-.442	.659
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.42	.56	4.44	.48	-.248	.805
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.47	.47	4..35	.48	1.339	.1783
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.53	.41	4.43	.48	1.225	.223
5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.49	.45	4.42	.44	749	.455
รวม	**4.49**	**.36**	**4.45**	**.36**	**.648**	**.518**

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49, SD =36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยนอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. =40) รองลงมา ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.53, S.D. =41) ลำดับสุดท้ายด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{x}$ = 4.42, S.D. =.40) ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. =36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยนอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D.=53) รองลงมา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.44, S.D. =.48) ลำดับสุดท้ายด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.35, S.D. =.48) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n=118

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 30)		5-10 ปี (n = 50)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 38)		รวม	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	.D.	S.D.	$\bar{x}$	$\bar{x}$	.D.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.46	.44	4.62	.31	4.61	.58	4.57	.45
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	4.22	.64	4.52	.43	4.46	.52	4.43	.53
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.37	.51	4.52	.41	4.35	.51	4.43	.47
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.43	.43	4.56	.40	4.47	.50	4.50	.44
5. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.44	.42	4.48	.46	4.46	.45	4.46	.44
รวม	**4.38**	**.35**	**4.54**	**.33**	**4.47**	**.36**	**4.48**	**.36**

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. =35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. =.46) รองลงมาด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. =.40) ลำดับสุดท้ายด้านการจัดการเรียน

การสอนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. =.64) ส่วนค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x}$ = 4.54, S.D. =.33)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. =.31) รองลงมาด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. =.40) ลำดับสุดท้าย ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. =.46)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วิทยฐานะ

n=118

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ	วิทยฐานะ							
	ครูผู้ช่วย (n = 30)		ครู (n = 50)		ครู วิทยฐานะครูชำนาญการขึ้นไป (n = 38)		รวม	
	$\bar{x}$		$\bar{x}$	.D.	S.D.	$\bar{x}$	$\bar{x}$	.D.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.46	.52	4.58	.37	4.61	.37	4.57	.45
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.24	.68	4.43	.53	4.48	.47	4.43	.53
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.44	.50	4.45	.50	4.41	.45	4.43	.47
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.46	.33	4.53	.49	4.48	.43	4.50	.44
5. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	4.44	.41	4.45	43	4.4	.47	.46	.44
รวม	**4.41**	**.36**	**4.50**	**.38**	**4.48**	**.35**	**4.48**	**.36**

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยพบว่า ค่าความเฉลี่ย ครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.46, S.D .= .32) รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = .52) ลำดับสุดท้าย ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = .68) ค่าความเฉลี่ย ครู อยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = .37) รองลงมาด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = .49) ลำดับสุดท้าย ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = .43) ค่าเฉลี่ย ครูวิทยฐานะครูชำนาณการขึ้นไป อยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = .35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x}$ =

4.61, S.D. = .37) รองลงมาด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = .43) ลำดับสุดท้ายด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = .45)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านพบว่า วิทยฐานะที่ต่างกันมีต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

1.ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครู กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจจึงเป็นผลลัพธ์จากกระบวนการภายในที่ซับซ้อนซึ่งไม่เพียงขึ้นอยู่กับสิ่งภายนอกเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัว การตีความ และมุมมองของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจมิใช่เพียงอารมณ์ชั่วครู่ แต่เป็นผลสะสมของประสบการณ์ ความเชื่อ และแรงจูงใจที่ผสมผสานกัน ทั้งในระดับบุคคลและบริบทแวดล้อม ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัว การทำงาน หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แนวคิดของ วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein, 1971) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และอธิบายว่าความพึงพอใจเป็นกระบวนการทาง จิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนแต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเหล่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัย และองค์ประกอบ ที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี ศรีทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

เพศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารงานวิชาการรูปแบบเดียวกัน ได้รับข้อมูล นโยบาย และแนวปฏิบัติจากผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน ทำให้ประสบการณ์ด้านการรับรู้และการปฏิบัติงานมีความใกล้เคียงกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างด้านความพึงพอใจอย่างชัดเจนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ครูทุกเพศมีการประเมินผลและรับรู้ประสิทธิภาพของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารที่เน้นความเท่าเทียมและความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช กระสี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 36 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 36 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี คงทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ระดับการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้และประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน อาจเป็นเพราะทุกระดับการศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี คงทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ประสบการณ์ในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะระบบการบริหารภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ครูทุกกลุ่มมีการรับรู้ต่อคุณภาพการบริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัย นุชรี คงทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิทยฐานะ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ทุกวิทยฐานะมีบทบาทและความรับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนการสอนใกล้เคียงกัน อีกทั้งผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน และนิเทศการทำงานในลักษณะเดียวกัน ทำให้ครูทุกระดับมีความรู้สึกพึงพอใจในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรดี อโศกบุญรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มเครือข่ายอื่นในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่แนวทางหรือแนวปฏิบัติ เพื่อแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานวิชาการได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ภูวนัย สุวรรณธารา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนความช่วยเหลือให้การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทางการบริหารการศึกษา แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ นายกำธร พานิชกุล นางสาวพรรวินท์ โชติอนันตพงษ์ นายพิสิฐ เฉลิมพันธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการอนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครูกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

องค์ความรู้ใหม่

ระดับการบริหารด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือการนิเทศการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ถัดมาคือการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และด้านที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดคือการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ผลเปรียบเทียบพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แม้จะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการบริหารงานวิชาการโดยรวมมีความเข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม คะแนนที่ต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อยอาจสะท้อนถึงภาระงานของครู ความหลากหลายของผู้เรียน หรือข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 31 มีประสิทธิภาพโดยรวม ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนหลักสูตร การนิเทศ การประเมินผล และการจัดหาสื่อได้อย่างเป็นระบบและทั่วถึง ทำให้ครูไม่ว่าจะมีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หรือวิทยฐานะแตกต่างกัน ต่างรับรู้ถึงคุณภาพของการบริหารในระดับที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารยังสามารถเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่มและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

คมกริช กระสี.(2566). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 กรุงเทพมหานคร.*มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ.

ชนพรรษ เทียมดวงแข.(2566). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู.* การศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นารี ปราถนาม. (2566). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

นุชรี คงทอง.(2566). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร.*ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรดี อโศกบุญรัตน์ (2560). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.*มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). *บริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศศิมาภรณ์ บุญอุปถัมภ์กุล.(2566). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรภูมิ.

สำนักการศึกษา.(2568).การจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร. https://webportal.bangkok.go.th/bangkokeducation/contact

สำนักงานเขตประเวศ.(2568).การจัดการศึกษาเขตประเวศ.https://webportal.bangkok.go.th/prawet

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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 inAttitude Theory and Measurement*. New York: Wiley.

Wallerstein, I. (1971*). The modern world-system.* New York: Academic Press.

*รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

ธัญกาญจน์ ภาสตโรจน์[1*] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[2] จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[3]
[1-3]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail: Thunyakarn.p@gmail.com.Tel. 0801717426

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสื่อสารดิจิทัล ความเป็นผู้นำดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ โดยการยกร่างรูปแบบจากการศึกษาในระยะที่ 1 และตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเด็นการสนทนา สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ วิธีดำเนินการของรูปแบบ การประเมินผลของรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ส่วนผลการตรวจสอบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู รวม 21 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-11-18, Revised: 2026-01-15, Accepted: 2026-01-19

Digital Leadership Development Model for School Administrators Underthe Office of the Primary Education Area in Sisaket Province

Thunyakan Pasatarote [1*] Udompun Pitprasert[2] Jittimaporn Sihawong[3]
[1-3]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Thunyakarn.p@gmail.com.Tel. 0801717426

ABSTRACT

This research aims to develop a model for developing digital leadership skills among school administrators, divided into three phases: Phase 1: Studying the current situation, desired situation, and needs. The sample group consisted of 263 school administrators. The research instrument used was a questionnaire. Data was analyzed using descriptive statistics including percentages, means, standard deviations, and the needs index. The research findings revealed that 1) the current and desired conditions, overall, were at the highest level, while the needs, ranked from most to least important, were as follows: Digital communication, digital leadership, building a digital culture, digital literacy, digital vision. Phase 2: Design and Verification. This involves drafting a design based on the study in Phase 1 and having the design reviewed by 12 experts. The research instrument used was a questionnaire containing discussion topics. The statistical methods employed included mean, standard deviation, and content analysis. The results of model construction revealed that the model consists of five components: the principles of the model, the objectives of the model, the methods of implementation of the model, the evaluation of the model, and the conditions for the model's success. The review results showed that the model was suitable. Phase 3, evaluating the model, involved a target group of school administrators, heads of academic affairs, and teachers, totaling 21 people. The tools used were model evaluation forms, statistical methods including mean, standard deviation, and content analysis. The evaluation results showed that the model was highly feasible and useful.

Keywords: Development Model; Digital Leadership; School Administrators.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว "ยุคดิจิทัล" ได้เข้ามาเปลี่ยนโฉมทุกมิติของสังคม รวมถึงการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งเน้นการสร้าง "พลเมืองดิจิทัล" และการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนำการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วนี้ ได้สร้างความท้าทายอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) จึงมิใช่เพียงแค่การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่หมายถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) การบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัล การส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Digital Culture) และการนำพาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy and Skills) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (Digital Era School Management) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องนำหลักการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) มาใช้ในการกำหนดทิศทาง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการบริหารงานทั้งหมดของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการหลักใน 6 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล (Digital Vision and Strategy) ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนว่าสถานศึกษาจะใช้เทคโนโลยีอย่างไรในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อผู้เรียนในอนาคต พร้อมทั้งจัดทำแผนกลยุทธ์ดิจิทัลที่บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับทุกส่วนขององค์กร 2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Infrastructure and MIS Development) เป็นการจัดการด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายเป็นรากฐานสำคัญ ผู้บริหารต้องจัดหาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่เสถียรและเพียงพอต่อการใช้งานทั้งในห้องเรียนและสำนักงาน 3) การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน (Curriculum and Pedagogical Reform) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบและดำเนินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต 4) การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร (Staff Digital Competency Development) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้งานดิจิทัลของครูและบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน 5) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) ในยุคดิจิทัล ข้อมูลกลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่า ผู้บริหารต้องใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศที่จัดเก็บในระบบ MIS หรือ LMS มาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ แทนการตัดสินใจจากประสบการณ์หรือความรู้สึก และ6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลและธรรมาภิบาล (Digital Culture and Governance) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานร่วมกันผ่านช่องทางดิจิทัล และความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้สำหรับองค์กรใด ๆ ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่โลกดิจิทัลอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1) การนำการเปลี่ยนแปลงและสร้างวิสัยทัศน์ในโลกที่ไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ปรับตัวและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำในยุคนี้มิได้เป็นเพียงผู้ดูแลการดำเนินงานแบบดั้งเดิม แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน โดยชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีจะช่วย

ยกระดับประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรได้อย่างไร หากปราศจากภาวะผู้นำที่เข้าใจเทคโนโลยี องค์กรจะเสี่ยงต่อการถูกคู่แข่งหรือสภาวะตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัลแซงหน้าไปอย่างง่ายดาย 2) การขับเคลื่อนนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล คือ การสร้างสรรค์ นวัตกรรม ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกล้าที่จะทดลอง ใช้เครื่องมือและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เช่น การนำ Data Analytics มาใช้ในการตัดสินใจ หรือการประยุกต์ใช้ AI ในการทำงาน ผู้นำดิจิทัลจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ความร่วมมือ และความผิดพลาดจากการทดลอง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคนี้ การจัดการความเปลี่ยนแปลงนี้ต้องอาศัยทักษะของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในการปรับใช้เทคโนโลยี 3) การพัฒนาบุคลากรและศักยภาพดิจิทัลในบริบทของการศึกษาหรือการทำงานทั่วไป ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นในการยกระดับศักยภาพดิจิทัลของบุคลากร ผู้นำมีหน้าที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและจัดการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา ทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์, ความเข้าใจด้านความปลอดภัยไซเบอร์ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถปิดช่องว่างทางดิจิทัลภายในองค์กร ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล และ4) การบริหารจัดการความเสี่ยงและจริยธรรมดิจิทัล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาพร้อมกับความเสี่ยงใหม่ ๆ เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์ การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล และประเด็นด้านจริยธรรมดิจิทัล ผู้นำยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนด ธรรมาภิบาลดิจิทัล และนโยบายที่เข้มงวดเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงเหล่านี้ การสร้างความตระหนักและการกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ ถือเป็นภารกิจหลักของผู้นำในการธำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กรในสภาพแวดล้อมออนไลน์ (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ เนื่องจากโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน และความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นผู้นำที่เข้มแข็งด้วยวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทาง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการบริหารทรัพยากรและการสื่อสารในยุคสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลจึงเป็นความท้าทายที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันสูงทั้งในด้านการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ และความพร้อมของบุคลากร ทำให้ผู้บริหารขาดความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อลดช่องว่างนี้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยยังคงประสบปัญหาในการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ส่งผลให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการบริหารงานเป็นไปอย่างกระจัดกระจาย ขาดการบูรณาการ และไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมองค์กรได้ตามหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนของผู้บริหารยังอยู่ในระดับที่ไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในยุคที่ข้อมูลมีบทบาทสูงสุด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ, 2568)

จากปัญหาและความท้าทายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ คือ การมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะช่วยในการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียน ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่เข้มแข็งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นและความต่อเนื่องในการจัดการศึกษา และการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานธุรการลดลง และเกิดเวลาสำหรับครูในการพัฒนาการสอนมากขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลยังเป็นการสร้าง "ตัวแบบ" ที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่อย่างยั่งยืนและครอบคลุม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 843 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 843 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 263 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

2. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินรูปแบบ จำนวน 21 คน ได้มาโดยการเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การสร้างและการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ3) ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

4. ขอบเขตของเนื้อหา

4.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้าง 4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล และ6) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

4.3 การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ4) แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในสองลักษณะ คือ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

6.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

6.1.1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการประสานและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง รับและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 263 ฉบับ ได้กลับคืนมา 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการประสานและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง รับและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 21 ฉบับ ได้กลับคืนมา 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

6.2.1 ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ได้ทำการสัมภาษณ์ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100

6.1.2 ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อร่วมสนทนากลุ่ม และนำเสนอร่างรูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ในการวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารดิจิทัล ความเป็นผู้นำดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการบริหารจัดการโครงสร้าง

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

2.1 ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและหลักธรรมาภิบาล

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอบข่ายของการพัฒนา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการโครงสร้าง และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

3.2 วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ผ่านการเข้าสังคมและเครือข่าย ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน และการเรียนรู้ภาวะผู้นำแบบออนไลน์

4. การประเมินผลของรูปแบบ ประเมินประสิทธิผลและความพึงพอใจ

5. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การเปิดรับความคิดใหม่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบ พบว่า ผลการตรวจสอบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนารูปแบบ พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด สาเหตุเพราะการสื่อสารมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้การสื่อสารภายในองค์กร เช่น การแจ้งข่าวสาร การประชุม และการส่งข้อมูลมีความรวดเร็วและโปร่งใสมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยขวัญนภา นามแก้ว (2565: 73) พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัย
ของขวัญนภา นามแก้ว (2565: 73) ได้ทำการศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครู จำนวน รวม 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI $_{modified}$)ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (1) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (2) ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล (3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (4) ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล (5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ(6) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล และ2) แนวทางการพัฒนา มี 6 ด้าน 23 แนวทาง และด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาฎ ภารพักตร์ (2567: 91) ได้ทำการศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น และ2) แนวทางการพัฒนา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ (2) ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (3) ด้านดิจิทัลด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล (4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ(5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาด้านละ 3 แนวทาง รวมทั้งหมด 18 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ มี 2 หลักการ คือ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เน้นการสร้างความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักธรรมาภิบาล เป็นการสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถป้องกันและแก้ปัญหาการจัดการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การบริหารจัดการโครงสร้าง ความสามารถในการใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) การประเมินผลของรูปแบบ ประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจ และ5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์และมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผสมผสานกับความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550: 63) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบและ6) เงื่อนไขของรูปแบบ ให้และสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร วิชิตพันธ์ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566: 122) ได้ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ

ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 152 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน 2) สร้างรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 4) ประเมินรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 วิสัยทัศน์ผู้นำยุคดิจิทัล 2) รูปแบบฯ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ผู้นำยุคดิจิทัล ทักษะดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3) คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 4) รูปแบบด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรูปแบบดังกล่าวนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกสังกัดต่อไป

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการอย่างเป็นระบบระเบียบ ใช้วิธีการอย่างเหมาะสม ทำให้รูปแบบเป็นไปตามแนวความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holders) ในการใช้รูปแบบที่มีความเห็นว่ารูปแบบที่มีความเหมาะสมกับแนวทางพัฒนารูปแบบไม่มีผลกระทบต่อการนำรูปแบบไปใช้ และความเป็นไปได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสู่การปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า และความเป็นประโยชน์จากผลของการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ไปดำเนินการใช้แล้วเกิดผลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมกับการนำไปใช้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิติมา วรรณศรี (2564: 85 ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน 1) ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำ แล้วตรวจสอบความเหมาะสมของคุณลักษณะของภาวะผู้นำโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 324 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 3) สร้างรูปแบบ โดยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และ4) ประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เครื่องมือวิจัย แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยี ความฉลาดทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม การจัดการองค์กรทั้งระบบ 2) รูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบหลัก การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ และ

3)การประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจง วันทา (2566: 98) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 159 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน 2) สร้างรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน 4) ประเมินรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 การกล้าคิดสร้างสรรค์ 2) รูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3) คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 4) ด้านความเป็นประโยชน์รูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในสถานศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ชุดข้อมูลและแนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับนำไปออกแบบและกำหนดนโยบายโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำด้านการสื่อสารดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะ ความสามารถเทคโนโลยีรอบด้านในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย คุณลักษณะหรือพฤติกรรม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้คำแนะนำสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ และกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย รวมถึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป จุดเด่น จุดด้อย ภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

3. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้าง หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานการใช้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถใช้และเข้าถึงดิจิทัลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีความปลอดภัยต่อการใช้งาน สนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างเหมาะสมตอบสนองชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล สู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและการบริหารจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รู้จักสิทธิและเสรีภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ใช้ข้อมูลและถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ใช้เครื่องมือดิจิทัลและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผลักดันให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนครูและบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว สามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ ตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

6. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุน

ส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถให้บุคคลสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการใช้ การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะ รู้เท่าทันสื่อ มีความรอบคอบระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ขวัญนภา นามแก้ว. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบรรยายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษารูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ.* ม. ป.ท.: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564).*

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2565 - 2569*.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.

*ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ณเรศ หน้างาม[1*] กัลยมน อินทุสุต[2]
[*1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*Corresponding author e-mail: 6714470062@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แล้วกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอนด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมได้ร้อยละ 91.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนในรูปสมการได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$=.113+.058X_1^{**}+.074X_2^{**}+.416X_3^{**}+.421X_4^{**} และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน$Z\hat{Y}$ =.066Z_1^{**}+.080Z_2^{**}+.427Z_3^{**}+.451Z_4^{**}

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะหลักของครู

* Received: 2025-11-24, Revised: 2026-01-17, Accepted: 2026-01-19

Academic Leadership of School Administrators Affecting Core Competency of Teachers Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

Naret Na-ngam[1*] Kanyamon Indusuta[2]
[*1]Master of Education students in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
*Corresponding author e-mail: 6714470062@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) To examine the level of academic leadership of school administrators 2) To examine the level of teachers' core competency3) To investigatethe relationship between the academic leadership of school administrators and teachers' core competency 4) To examine the academic leadership of school administrators that affectsthe core competency of teachers. The sample used in this study consisted of 322 teachers underthe Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 in the 2024 academic year. The sample was selected using a multistage sampling method, which included stratified sampling with proportional allocation, followed by simple random sampling. The statistics used in the research included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) the instructional leadership of school administrators, overall, was at a high level 2) the core competencies of teachers, overall, were at a high level and 3) the instructional leadership of school administrators andthe core competencies of teachers were positively correlated at a very high level, with statistical significance at the .01 level and 4) The academic leadership of school administrators in the areasof instructional supervision, Creating a Learning Environment, Curriculum Administration and Development and Formulation of Vision Mission and Goals can predict teachers' core competencies overall by 91.30 percent, with statistical significance at the .01 level The forecasting equation in raw scores as follows equation of raw score: $\hat{Y} = .113+.058X_1^{**}+.074X_2^{**}+.416X_3^{**}+.421X_4^{**}$ and The equation of standard score: $Z\hat{Y} = .066Z_1^{**}+.080Z_2^{**}+.427Z_3^{**}+.451Z_4^{**}$

Keywords: Academic Leadership; School Administrators; Core Competency of Teachers

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงของประเทศ โดยมาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มีเป้าหมายให้ประเทศมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนา สังคมเป็นธรรม และทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน พร้อมทั้งพัฒนาคนทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561) ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน

ในยุคที่การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ การบริหารสถานศึกษาไม่อาจยึดรูปแบบเดิมได้อีกต่อไป ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ชัดเจน โดยผู้นำทางวิชาการ ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมถึงมีบทบาทในด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ (ปวีณา บุทธิจักร์, 2564) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาตามความต้องการของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และยกระดับมาตรฐานโรงเรียนให้ก้าวสู่ความสามารถในการแข่งขันระดับสากลได้อย่างมั่นคง

ครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษา สมรรถนะของครูจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ครู จะต้องมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเป้าหมายของสถานศึกษา (กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ, 2565) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะขึ้นกับการสนับสนุนจากผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ “ตัวครูเอง” ที่ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาตน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2553) ดังนั้นครูควรประเมินและวางแผนพัฒนาตนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ พร้อมเป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการเรียนการสอน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาสมรรถนะหลัก เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง ตลอดจนคุณลักษณะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ล้วนต้องอาศัยการสนับสนุนจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ จะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างรอบด้าน และสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนได้ (Hallinger, 2011) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เพียงสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวมในปัจจุบัน จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 ถึงปีการศึกษา 2567 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในแต่ละปีการศึกษา มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประเด็นเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไปใช้ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สูงขึ้นในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,871 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 137 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2567 โดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen, et al. (2018) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

2. เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า ตามวิธีของ Likert Scale ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ และ 4) ด้านการนิเทศการสอน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า ตามวิธีของ Likert Scale ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 คน ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยยื่นแบบคำร้องขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

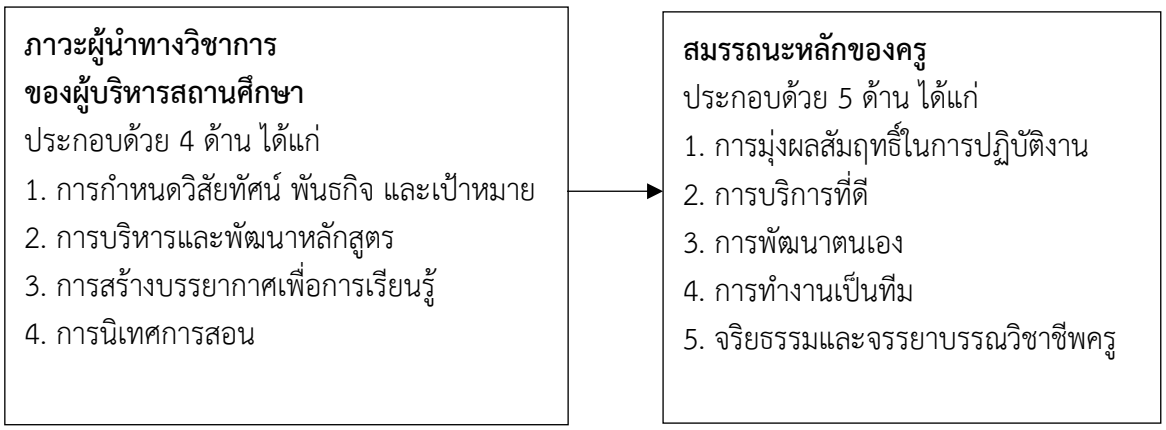
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู โดยใช้ค่าสัมพันธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

5.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะหลักของครู สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.28	.537	มาก
2	ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร	4.05	.510	มาก
3	ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้	4.02	.484	มาก
4	ด้านการนิเทศการสอน	4.01	.505	มาก
	รวม	**4.09**	**.441**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.09) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X}$= 4.28) รองลงมาคือ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$= 4.05) ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.02) และด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}$= 4.01)

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวม

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สมรรถนะหลักของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$= 4.04) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X}$= 4.03) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$= 4.02) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$= 4.01) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.00)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะหลักของครู

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะหลักของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สมรรถนะหลักของครู					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.530**	.536**	.503**	.584**	.557**	.590**
X_2	.755**	.817**	.819**	.604**	.618**	.786**
X_3	.912**	.832**	.806**	.839**	.847**	.922**
X_4	.945**	.852**	.881**	.777**	.806**	.927**
X_{tot}	.899**	.870**	.862**	.804**	.810**	.924**

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = 0.924) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมรรถนะหลักของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศการสอน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ

หลักของครูในระดับสูงมาก (r_{x4y}= 0.927) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครูในระดับสูงมาก (r_{x3y}= 0.922) การบริหารและพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครูในระดับสูง (r_{x2y}= 0.786) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครู ในระดับปานกลาง (r_{x1y}= 0.590)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู

ตัวพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	sig
	b	*S.E.*$_b$	*β*		
ค่าคงที่ (constant)	.113	.074		1.539	.125
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1)	.058	.018	.066	3.195	.002**
2. ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X_2)	.074	.026	.080	2.881	.004**
3. ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ (X_3)	.416	.036	.427	11.591	.000**
4. ด้านการนิเทศการสอน (X_4)	.421	.037	.451	11.390	.000**
R = .956	R^2 = .913	Adj.R^2 = .912	*S.E.*$_{est}$ = .13972	Durbin-Watson = 1.721	
F = 835.731	p = .000**				

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ได้ร้อยละ 91.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .113+.058X_1^{**}+.074X_2^{**}+.416X_3^{**}+.421X_4^{**}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y} = .066Z_1^{**}+.080Z_2^{**}+.427Z_3^{**}+.451Z_4^{**}$$

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการสอน

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของครู มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการนิเทศการสอน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครูระดับสูงมาก ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครูระดับสูงมาก ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครูระดับสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครู ระดับปานกลาง

4. ผลศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการสอน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 91.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงบทบาทในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการให้ครูเข้าใจ และปฏิบัติร่วมกันได้ และผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีความใกล้ชิดกับครู ดูแลการปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างใส่ใจ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูทั้งในด้านความรู้ และทักษะ ส่งผลให้ครูรู้สึกว่า มีผู้สนับสนุนคอยผลักดันให้ทำงานอย่างมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนการสอน และการจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และครูผู้สอน สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการจัดอบรม สัมมนา และการนิเทศภายในสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของครู ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง และนำความรู้ไปปรับใช้กับการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน ส่งผลให้ครูได้รับการสนับสนุน และแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ครูมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ยังส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา เทพินทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ได้ร้อยละ 91.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีทิศทาง โดยส่งเสริม สนับสนุน และนิเทศการสอน ให้ครูพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ อีกทั้งมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู และผู้เรียน รวมถึงการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะหลักที่สูงขึ้น และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขนิรันดร์ พันสาย (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยโสธรผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพด้านตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการบริหารหลักสูตร ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพพยากรณ์ ร้อยละ 71.30

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับครู มีการจัดการนิเทศการสอนตามขั้นตอนกระบวนการของการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และมีการสะท้อนผลการนิเทศการสอนให้กับครูอย่างชัดเจน

2. ด้านสมรรถนะหลักของครู ครูควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพ เพื่อสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และบริบทของชุมชน

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะหลักของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และศักยภาพของครู โดยควรสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางเดียวกัน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู เช่น ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากร และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อยกระดับสมรรถนะหลักของครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู และความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคการเรียนรู้ดิจิทัล

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่แสดงให้เห็นการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพครู โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การบริหารและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของครู มีการนิเทศการสอนเชิงสร้างสรรค์ ที่มุ่งเน้นการให้คำแนะนำ การสะท้อนผล และการเรียนรู้ร่วมกัน องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดอบรม การนิเทศ และการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะหลัก และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)*. บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2568, จาก https://www.ccs1.go.th/

สุกัญญา เทพินทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุขนิรันดร์ พันสาย. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยโสธร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12*(46), 193–201.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(82ก), 1–61.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empiricalresearch. *Journal of Educational Administration, 49*(2), 125–142.

*ความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

จตุพร อ่อนพรม[1*] จารุวรรณ นาตัน[2]
[1-2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
*Corresponding author Jutuporn.onp67@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 486 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน ครู 214 คน รวมจำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบการตอบสนองคู่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เรียงลำดับตามการจัดความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความร่วมมือในการจัดการ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ และด้านการวัดผลและประเมินผล

คำสำคัญ : สภาพเป็นจริง; สภาพควรจะเป็น; ความต้องการจำเป็น; การจัดการอาชีวศึกษา; ระบบทวิภาคี

* Received: 2025-11-18, Revised: 2026-01-18, Accepted: 2026-01-19

Needs Assessment in managing the dual vocational education system of educational institutions under the jurisdiction of the Vocational Education Office, Phitsanulok Province

Jatuporn Onprom[1*] Jaruwan Natun[2]
[1-2]Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
*Corresponding author Jutuporn.onp67@psru.ac.th

Abstract

The objective of this research is 1) to study needs assessment in managing the dual vocational education system of educational institutions under the jurisdiction of the Vocational Education Office, Phitsanulok Province. The population of this research was 486 school administrators and teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Vocational Education Office, Phitsanulok Province. The sample is 5 schools administrators, 24 teachers, a total of 214 people. The tool was the and 5 rating-scale dual-response Format questionnaires. The questionnaire used to collect data and analyzed by the mean, standard deviation and modified priority needs (index: PNI modified) and content analysis. The research finding were as follows 1) the overall current conditions of dual vocational education system of educational institutions under the jurisdiction of the Vocational Education Office were at the high average level, and the overall desired conditions of dual vocational education system of educational institutions under the jurisdiction of the Vocational Education Office were at the highest average level. 2) Needs assessment in managing the dual vocational education system of educational institutions under the jurisdiction of the Vocational Education Office, Phitsanulok Province, Sorted by the most essential needs, vocational training supervision, next is the aspect of including management, In terms of cooperation in management, In terms of curriculum management, In terms of teaching and vocational training management and measurement and evaluation.

Keywords: Current conditions; Desired conditions; Needs assessment; Managing the dual vocational education system

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) อยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก ตลอดจนประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดมากมายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วย เสียชีวิตของพลเมืองโลก แต่ทำให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยในระดับนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ การผลักดันการพัฒนาประเทศในทิศทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความมุ่งมั่นจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง พิจารณาถึงผลที่ได้รับของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) เป้าหมายเพื่อให้ไทยมีกำลังคนศักยภาพสูง มุ่งศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การปรับปรุงแห่งอนาคตที่ยกระดับการอาชีวศึกษา ปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนร่วมกับกลุ่มอาชีพผู้ประกอบการ สถาบันอุดมศึกษาสายปฏิบัติการที่ให้ผู้ศึกษามีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำ มีรายได้ตามศักยภาพ เป็นผู้ประกอบการใหม่ได้ สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหลักการขับเคลื่อนปรับปรุงคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ที่ให้การสร้างและปรับปรุงกำลังคนอาชีวศึกษาศักยภาพสูงเป็นหลัก ในการปรับปรุงเพิ่มขีดความสามารถต่อการแข่งขันของประเทศ (อาชีวพร้อม การศึกษาพร้อมประเทศไทยเดินหน้า) ยกระดับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต่อทุกระดับการศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ, ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรี) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการอาชีวศึกษาที่เกิดจากความเห็นร่วมกันของสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา กับสถานประกอบการ เกี่ยวข้องการดำเนินการหลักสูตร การดำเนินการเรียนรู้ การดำเนินการฝึกอาชีพ การวัดประเมินผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งเน้นการผลิตพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูง มีคุณค่าตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ สามารถปรับตัวเท่าทันเทคโนโลยีปัจจุบัน ปรับปรุงกำลังคนให้มีความสามารถที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งการปรับปรุงผู้ศึกษาให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามแบบแผนที่ดีของสังคม คุณลักษณะบุคคลด้านความรู้ ด้านความสามารถ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความรับผิดชอบตามแบบแผนการเรียนรู้ของแต่ละระดับการศึกษา เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ สามารถสัมพันธ์กับมาตรฐานอาชีพ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงาน ความร่วมมือในการผลิต ปรับปรุงกำลังคนร่วมกับสถานประกอบการที่มีความสามารถการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567)

วิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายมุ่งให้ความสำคัญของเรื่องการดำเนินการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการดำเนินการศึกษาวิชาชีพเกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา หรือสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรของภาครัฐ การดำเนินการศึกษาระบบทวิภาคี พบปัญหา อุปสรรคอยู่ไม่น้อยในการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ศึกษาจำนวนไม่น้อยมีความรู้ไม่เพียงพอ ในการประกอบกิจการในอนาคต เอกสารหลักสูตรต่างๆ ไม่เพียงพอ ในการฝึกอาชีพ การดำเนินการงบประมาณของการดำเนินการศึกษาระบบทวิภาคียังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณ การประชุมจัดทำแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของการนิเทศ การฝึกอบรมเรื่องการสร้างสื่อการเรียนรู้ การชี้แจงสำหรับเกณฑ์การวัดผลการศึกษาให้ผู้ศึกษาเข้าใจก่อนเริ่มการเรียนรู้ การติดตามวัดผลประเมินผล

การฝึกอาชีพ มีผลให้การดำเนินการศึกษาระบบทวิภาคีไม่เกิดขีดความสามารถอย่างแท้จริง ศักยภาพของผู้ศึกษายังไม่เป็นไปตามความต้องการ ยังไม่เป็นที่ยอมรับ (ราชัญ เสนาช่วย, 2560)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เป็นองค์กรจัดตั้งในจังหวัดพิษณุโลก มีหน้าที่ควบคุม ส่งเสริม ช่วยเหลือ ประชุม ประสานงาน รวมถึงจัดรูปแบบเกี่ยวกับการดำเนินการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกแห่งในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก,วิทยาลัยพาณิชยการบึงพระพิษณุโลก, วิทยาลัยเทคนิคสองแคว, วิทยาลัยการอาชีพนครไทย และวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก เปิดทำการสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) ทั้งในระบบ นอกระบบ และทวิภาคี มีสาขาที่เปิดสอนระบบทวิภาคีจำนวนไม่มากพอ สาขาที่เปิดสอนไม่เป็นที่นิยมของผู้เรียน และผู้ปกครอง (งานทะเบียน งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก,วิทยาลัยพาณิชยการบึงพระพิษณุโลก, วิทยาลัย เทคนิคสองแคว, วิทยาลัยการอาชีพนครไทย และวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก, 2563-2566) พบว่าในจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 11,509 คน สมัครเรียนในระบบทวิภาคีเพียง 1,214 คน คิดเป็นร้อยละ 10.55 ของผู้เรียนทั้งหมด ซึ่งประเด็นที่พบดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้ง ๆ ที่มีสถานประกอบการจำนวนมากและเพียงพอจะรองรับและพร้อมจะทำความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก, 2567)

เห็นได้ว่าการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แม้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ โดยเฉพาะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาในการที่จะมีความก้าวหน้าทางวิชาการ วิชาชีพ และจรรยาบรรณ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม ภาคเศรษฐกิจและสังคม แต่จากข้อมูลที่ระบุว่าสาขาที่จัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคียังมีจำนวนน้อย รวมทั้งร้อยละของผู้เรียนในระบบทวิภาคีอยู่ในระดับต่ำ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้เป็นข้อมูลปรับปรุงการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทำให้ผู้ศึกษามีความสามารถฝีมือในการทำงานวิชาชีพอย่างแท้จริง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน

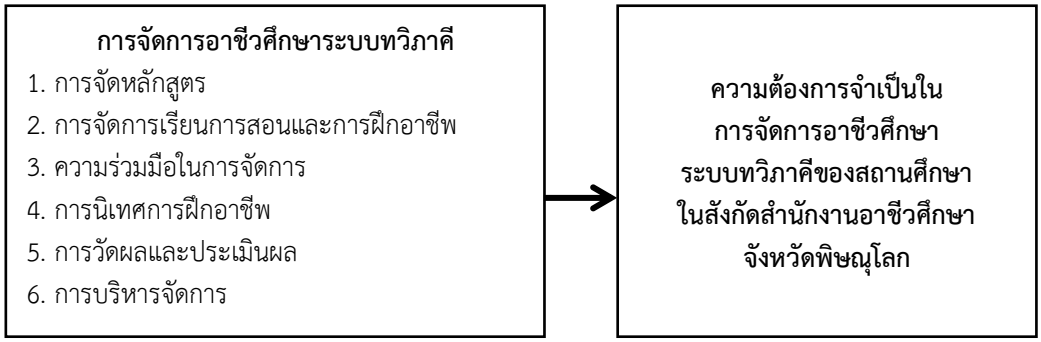
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mann. (1989), ยุพาวดี ศิริปิริดิ์ (2559), ประภาพรรณ ปรีวรรณ (2559), อุดมศักดิ์ มีสุข (2559), ทรายทอง สมเป้า (2561), นิรุตต์ บุตรแสนลี (2561), สหชาติ สุดเรือง (2562), สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2562), สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2563) และอัมพล เจริญนนท์ (2566) นำมาสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ใน 6 ด้าน คือ 1) การจัดหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ 3) ความร่วมมือในการจัดการ 4) การ

นิเทศการฝึกอาชีพ 5) การวัดผลและประเมินผล และ 6) การบริหารจัดการ ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู 462 คน รวมทั้งหมด 486 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู รวม 238 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูจำนวน 214 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละวิทยาลัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างรวมถึงพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมต่าง ๆ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ตำแหน่ง ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลสภาพเป็นจริง สภาพควรจะเป็นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ 3) ความร่วมมือในการจัดการ 4) การนิเทศการฝึกอาชีพ 5) การวัดผลและประเมินผล และ 6) การบริหารจัดการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert Scales) นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงสภาพเป็นจริงเท่ากับ 0.954 และมีค่าความเที่ยงสภาพควรจะเป็นเท่ากับ 0.962

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4 การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; $PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI modified (1-D)/D	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการจัดหลักสูตร	4.280	.551	มาก	4.706	.387	มากที่สุด	.100	6
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ	4.274	.540	มาก	4.709	.412	มากที่สุด	.102	4
3. ด้านความร่วมมือในการจัดการ	4.154	.569	มาก	4.596	.458	มากที่สุด	.106	3
4. ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ	4.136	.523	มาก	4.695	.371	มากที่สุด	.135	1
5. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.264	.644	มาก	4.694	.333	มากที่สุด	.101	5
6. ด้านการบริหารจัดการ	4.189	.475	มาก	4.686	.409	มากที่สุด	.119	2
รวม	**4.216**	**.348**	**มาก**	**4.681**	**.347**	**มากที่สุด**	**.110**	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสภาพเป็นจริงในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.216, S.D. = .348) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.280, S.D. = .551) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.274, S.D. = .540) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.136, S.D. = .523)

ระดับสภาพควรจะเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.681, S.D. = .347) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.709, S.D. = .412) รองลงมา คือ ด้านการจัดหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.706, S.D. = .387) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือในการจัดการ ($\overline{X}$ = 4.596, S.D. = .458)

ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ภาพรวมมีค่าเท่ากับ .110 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) สูงสุดเป็นลำดับแรก (.135) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ (.119) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดหลักสูตร (.100)

ตาราง 2 สรุปค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการที่มีลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI modified	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	(1-D)/D	
1. ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ	4.136	.523	มาก	4.695	.371	มากที่สุด	.135	1
2. ด้านการบริหารจัดการ	4.189	.475	มาก	4.686	.409	มากที่สุด	.119	2
3. ด้านความร่วมมือในการจัดการ	4.154	.569	มาก	4.596	.458	มากที่สุด	.106	3
รวม	**4.216**	**.348**	**มาก**	**4.681**	**.347**	**มากที่สุด**	**.110**	

จากตาราง 2 สรุปค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) (.135) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ (.119) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดหลักสูตร (.100)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ภาพรวม พบว่า ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การนิเทศการฝึกอาชีพมีสาระสำคัญต่อการเรียนรู้อาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี สถานศึกษาพึงสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสาระสำคัญของการนิเทศ มีการจัดทำแผนการนิเทศอย่างเห็นได้ชัด มอบหมายหน้าที่ให้ครูนิเทศที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสาขาวิชาที่ทำการนิเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาตะวัน บุญจี๊ด (2565) กล่าวว่า การนิเทศ เป็นวิธีการที่ครูนิเทศก์สถานศึกษาเข้ากำกับ ติดตามการฝึกอาชีพของผู้ศึกษาในสถานประกอบการ สำหรับสร้างขวัญ กำลังใจ วัดประเมินผลการทำงาน ดูแลสนับสนุนให้คำปรึกษาผู้ศึกษา สำหรับให้การฝึกอาชีพสถานประกอบการเป็นไปตามกำหนดการฝึก บรรลุตามเป้าหมาย หรือตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพล เจริญนนท์ (2566) พบว่า การนิเทศ สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ มีการทำตน ทำงานอย่างมีศักยภาพ มีการนิเทศการออกฝึกอาชีพของผู้ศึกษาในสถานประกอบการตามแบบแผนการนิเทศ มีการปรับใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการนิเทศ ติดตามผู้ศึกษา กำหนดการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร เหล่าพิชิต (2562) พบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันให้บริการทางการศึกษาระบบทวิภาคี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา จัดให้มีครูนิเทศก์ตามสาขาวิชาไปนิเทศการฝึกอาชีพผู้เรียนในสถานประกอบการอย่างเพียงพอและถูกต้องตามเกณฑ์แบบแผนที่กำหนด

พิจารณาแต่ละด้านมีหัวข้อสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล โดยพิจารณาหัวข้อที่มีความต้องการสูงสุดเรียงลำดับความต้องการ ดังนี้

1. ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษาและสถานประกอบการช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ครูนิเทศ ครูฝึกสถานประกอบการ หาวิธีร่วมกันวัด ประเมินผลการทำงานของผู้ศึกษาอย่างเหมาะสม วางแผนจัดการให้ครูนิเทศ ครูฝึกสถานประกอบการได้รายงานการฝึกการทำงานของผู้ศึกษาแบบเป็นระบบ อย่างน้อยสามครั้งต่อภาคเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษา สถานประกอบการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการ

ร่วมกัน ดำเนินการทำโครงการนิเทศและปฏิทินการนิเทศร่วมกัน สนับสนุนให้มีการนิเทศติดตามการจัดการกิจกรรมการศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ ร่วมกันสนับสนุน ดูแล ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการฝึกอาชีพของผู้ศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร เหล่าพิชิต (2562) พบว่า สถานศึกษา สถานประกอบการร่วมกันให้บริการทางการศึกษาระบบทวิภาคี ให้ความสนับสนุน คำปรึกษาจำเป็นระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของครูนิเทศก์ ดำเนินการให้มีครูนิเทศตามสาขาวิชาไปนิเทศการฝึกอาชีพ ผู้ศึกษาในสถานประกอบการอย่างเหมาะสม

2. ด้านการบริหารจัดการ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษาและสถานประกอบการเตรียมการบริหารจัดการ จัดสรรทรัพยากรบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ดูแล ติดตาม ควบคุมการทำงานในการดำเนินการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาดำเนินการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความรู้ความเข้าใจ ประชุมชี้แจงรายละเอียดในการอำนวยการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่ผู้เรียน และผู้ปกครองก่อนอำนวยการจัดการเรียนรู้ แนวทางของสถานศึกษามีความสอดรับกับโครงการปรับปรุงของต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สุนประสพ (2563) พบว่า สถานศึกษาดำเนินการทำโครงการปรับปรุงสถานศึกษา อีกทั้งช่วยเหลือจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี ทำให้เกิดความรู้ใหม่ทันสมัยแทนการปรับเปลี่ยนตามยุคข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีที่เคลื่อนไหวตลอดเวลา

3. ด้านความร่วมมือในการจัดการ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษา และสถานประกอบการ ออกแบบนโยบาย สำรวจความพร้อมสาขาวิชาชีพ จัดทำสัญญาการฝึกอาชีพให้เป็นหลักเกณฑ์ร่วมกัน จัดการร่วมมือปรับปรุงสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ศึกษามีความรู้ ทักษะ มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ ศักยภาพวิชาชีพตรงตามความต้องการ กำหนดการประเมินผลการดำเนินการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เป็นหลักเกณฑ์เดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษา และสถานประกอบการดำเนินการทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกันในการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นทางการ สถานศึกษา และสถานประกอบการร่วมกันออกแบบนโยบายขั้นตอน วางแผนสำหรับกิจกรรมการจัดหลักสูตร การดำเนินการเรียนรู้ การนิเทศ การวัด ประเมินผลการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี โสโท (2560) พบว่า สถานศึกษาให้สาระสำคัญเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถานประกอบการ เลือกทำความร่วมมือ หรือ MOU กับสถานประกอบที่มีคุณภาพ มีการประชุมร่วมกันที่วางแผนปรับปรุงแบบแผนการฝึกอาชีพให้ผู้ศึกษามีศักยภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษา และสถานประกอบการ วิเคราะห์วางแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงความสามารถวิชาชีพ วิชาการ การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม จัดการร่วมมือการเรียนรู้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาดำเนินการเรียนรู้ รวมถึงปรับปรุงผู้ศึกษาที่บูรณาการหลักการดำเนินชีวิต จรรยาบรรณวิชาชีพ ดำเนินการเรียนรู้ การฝึกอาชีพสอดรับกับกระบวนจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักเกณฑ์วิชาชีพ สอดคล้องแนวคิดของ จารุวรรณ นาตัน (2566) กล่าวถึง การดำเนินการเรียนรู้มีการดำเนินการหลักสูตร รวมถึงการสอนโดยเฉพาะความรู้ ความสามารถในเนื้อหาที่สอน ดำเนินการเรียนรู้สำหรับให้เกิดศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ชูทอง (2560) พบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันดำเนินการทำแผนการเรียน แผนการฝึก ออกแบบการดำเนินการเรียนรู้อันมากมายตามศักยภาพอาชีพที่กำหนด ร่วมกันกำหนดหลักสูตรทันสมัย สามารถนำไปใช้ได้จริง

5. ด้านการวัดผลและประเมินผล พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษา และสถานประกอบการ กำหนดแผนร่วมกันการวัดผล ประเมินผล คำนึงพัฒนาการสมรรถนะที่ต้องการด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และทัศนคติของผู้ศึกษา กำหนดแผนร่วมกัน ดูแล ติดตาม การรายงานผลความก้าวหน้าการวัดผล ประเมินผล ตลอดเวลาในการเรียนรู้ร่วมกับการฝึกอาชีพ ในการพัฒนาการของผู้ศึกษาอย่างตลอดเวลา ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาจัดประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในแบบแผนการวัดผลประเมินผลผู้ศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วางมาตรฐานกระบวนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน จัดการวัดผลประเมินผลสอดรับกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ งานที่ทำ และมาตรฐานกระบวนการวัดผลประเมินผลการเรียน ซึ่งกำหนดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมาย เนื้อหาสาระ ศักยภาพตามหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรายทอง สมเป้า (2561) พบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการวางมาตรฐาน กระบวนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน สถานศึกษาดำเนินการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในหลักการการวัดผลประเมินผลผู้ศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6. ด้านการจัดหลักสูตร พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษา และสถานประกอบการจัดการหลักสูตร เพื่อปรับปรุงความรู้ ปรับปรุงความสามารถประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจาก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรแบบชัดเจน จัดหลักสูตรเน้นการปรับตัวของผู้ศึกษาให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานในปัจจุบันและในอนาคต ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรายทอง สมเป้า (2561) พบว่า สถานศึกษาดำเนินหลักสูตรเน้นการปรับตัวของผู้เรียนเหมาะสมกับตลาดแรงงาน จัดทำหลักสูตรที่มีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ชุมชนท้องถิ่น ประชุมสัมมนาที่นำเสนอผลการประเมินหลักสูตรร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการจัดหลักสูตร สถานศึกษาควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ที่ปรับปรุงความรู้ความสามารถประสบการณ์ และหลักการดำเนินชีวิตของผู้ศึกษา อีกทั้งดำเนินการทำหลักสูตรให้เหมาะสม กับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอาชีพ สถานศึกษา อำนวยการความร่วมมือวิเคราะห์วางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ปรับปรุง ความสามารถวิชาชีพ ความสามารถวิชาการ และความสามารถชีวิตของผู้ศึกษาอย่างเหมาะสม จัดการความร่วมมือการเรียนรู้ และฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกัน

1.3 ด้านความร่วมมือในการจัดการ สถานศึกษาวางแผนโครงการ สำรวจความพร้อมสาขาวิชาชีพดำเนินการทำสัญญาการฝึกอาชีพให้เป็นข้อกำหนดร่วมกัน จัดการร่วมมือปรับปรุง สนับสนุน ช่วยเหลือให้ผู้ศึกษามีความรู้ ทักษะ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ศักยภาพวิชาชีพตรงความต้องการ อีกทั้งกำหนดการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เป็นแบบแผนเดียวกัน

1.4 ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ สถานศึกษาพึงจะส่งเสริม ช่วยเหลือให้ครูนิเทศ ครูฝึกสถานประกอบการ จัดทำกระบวนการร่วมกันวัด ประเมินผลการทำงานของผู้ศึกษาอย่างเหมาะสม อีกทั้งกำหนด

แผนการจัดการ สำหรับให้ครูนิเทศ ครูฝึกสถานประกอบการ ได้รายงานการฝึกการทำงานของผู้ศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นระยะอย่างน้อยสามครั้งต่อภาคเรียน

1.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาพึงจะจัดทำแผนร่วมกันกับสถานประกอบการในการวัดผลประเมินผล ที่คำนึงถึงพัฒนาการ ศักยภาพที่ต้องการสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถการทำงานบุคลิกภาพ ทัศนคติของผู้ศึกษา อีกทั้งกำหนดแผนร่วมกัน ดูแล ติดตาม การรายงานผลความก้าวหน้าการวัดผล ประเมินผล ตลอดระยะเวลาการเรียนรู้ร่วมกับการฝึกอาชีพ สำหรับการพัฒนาการของผู้ศึกษาอย่างตลอดเวลา

1.6 ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาพึงจะกำหนดแผนบริหารจัดการ จัดสรรทรัพยากร บริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ และดำเนินการจัดการสำหรับดูแล ติดตาม ควบคุมการทำงานการจัดการเรียนรู้การฝึกอาชีพ

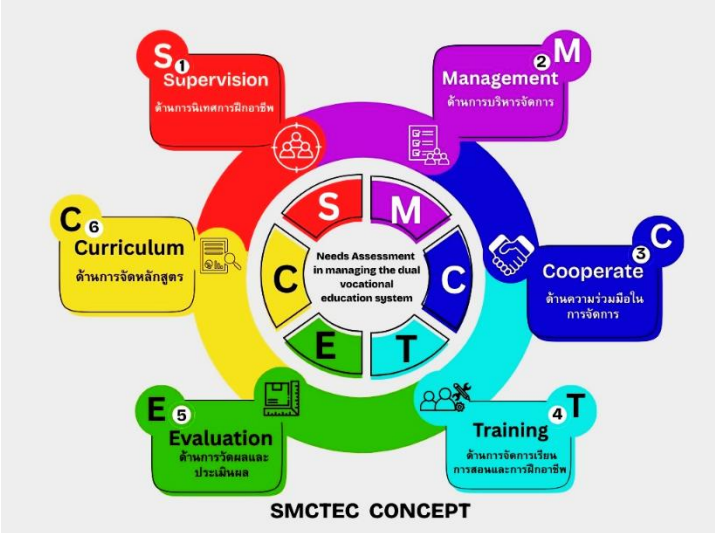
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่จะได้นำข้อมูลผลการวิจัยมาพัฒนาด้านการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีศักยภาพ เกิดประสิทธิผลพัฒนาต่อไป

2.2 ควรศึกษารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ที่ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกครอบคลุม เป็นประโยชน์การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีต่อไป

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ 3) ความร่วมมือในการจัดการ 4) การนิเทศการฝึกอาชีพ 5) การวัดผลและประเมินผล และ 6) การบริหารจัดการ ซึ่งเป็นแนวทางที่สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องอาศัยการทำงานร่วมกันและการบูรณาการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย SMCTCE Concept

ด้านการนิเทศการฝึกอาชีพ (Supervision) : สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูนิเทศและครูฝึกในสถานประกอบการ รายงานผลการฝึกการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

แนวทางการปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการ วางแผนการดำเนินการเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมความร่วมมือ ให้ครูนิเทศ ครูฝึกในสถานประกอบการ หาวิธีร่วมกันในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างเหมาะสม สามารถรายงานผลการฝึกการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบ On-Site เข้าถึงสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ Online

ด้านการบริหารจัดการ (Management) : อำนวยการการตกลงความร่วมมือ จัดสรรทรัพยากรและบริหารงบประมาณ

แนวทางการปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการ ดำเนินการตกลงความร่วมมือ วางแผนบริหารจัดการในการจัดสรรทรัพยากรและบริหารงบประมาณ วิเคราะห์ วางกลยุทธ์ จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และอำนวยการการกำกับติดตามในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

ด้านความร่วมมือในการจัดการ (Cooperate) : กำหนดนโยบาย สำรวจความพร้อมและจัดทำสัญญาการฝึกอาชีพ

แนวทางการปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการ กำหนดนโยบาย ดำเนินการความร่วมมือสำรวจความพร้อมสาขาวิชาชีพและจัดทำสัญญาการฝึกอาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี ให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ (Training) : วิเคราะห์แผนการฝึกอาชีพวิชาชีพ

แนวทางการปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการ วิเคราะห์การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาการ และทักษะชีวิตของผู้เรียน และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายวิชา

ด้านการวัดผลและประเมินผล (Evaluation) : กำกับ ติดตาม วางแผนการวัดผลประเมินผลร่วมกัน

แนวทางการปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการ กำกับ ติตาม วางแผนการวัดผลประเมินผลร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามสภาพจริงที่เกิดจากการเรียนรู้ ร่วมกับการฝึกอาชีพในการพัฒนาการและสมรรถนะที่ต้องการ เกี่ยวกับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และเจตคติของผู้เรียน

ด้านการจัดการหลักสูตร (Curriculum) : จัดการหลักสูตรเพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะประสบการณ์และคุณธรรมจริยธรรม

<u>แนวทางการปฏิบัติ</u> สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันดำเนินการจัดการหลักสูตรสำหรับพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะประสบการณ์และคุณธรรมจริยธรรม ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ นาตัน. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาวิถีใหม่*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ทรายทอง สมเป้า (2561) *สภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธวัชชัย สุนประสพ. (2563). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐจังหวัดนครพนม. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *7*(3), 963-977.

นภาพร เหล่าพิชิต. (2562). *การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบส่วนร่วม*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาพรรณ ปรีวรรณ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาระบบทวิภาค. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. *10*(2), 201-214.

ภาตะวัน บุญจี๊ด. (2565). *แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุพาวดี ศิริปิริดิ์. (2559). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. *The National and International Graduate Research Conference 2016. 1*(2), 12661274.

ราชัญ เสนาช่วย. (2560). ปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. *14*(65), 143-151.

สมพร ชูทอง. (2560). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่มาตรฐาน ของวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สหชาติ สุดเรือง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหาร กับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*.

ขอนแก่น. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20 วันที่ 15 มีนาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. สำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *"หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. 2565"*, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570).* สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. (2567). *ข้อมูลการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.* http://www.vec.go.th.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2562). การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สุธานี โสโท. (2560). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี: พหุกรณีศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัมพล เจริญนนท์. (2566). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุดมศักดิ์ มีสุข. (2559). *การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Mann, D. (1989). *Effectives schools as a dropout prevention strategies.* NASSP Bulletin, 73, 77-83.

*การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขนิษฐา ผิวงาม[1*] อรอุษา ปุณยบุรณะ[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author e-mail: Khanittha.phi@ku.th Tel. 092-9098736

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมัน เท่ากับ 0.949 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 81.71 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาสรุปด้วยข้อสรุปเชิงอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านงบประมาณสูงที่สุด และด้านบุคคลต่ำที่สุด สะท้อนถึงความพร้อมเชิงระบบและทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร ที่ได้จากงานวิจัย คือ 1) จัดอบรมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ครูอย่างต่อเนื่อง 2) สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีร่วมกันทั้งในและนอกโรงเรียน 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศงานงบประมาณแบบ Real-time 4) การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานงบประมาณ 5) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี; การบริหารสถานศึกษา; โรงเรียนกลุ่มนเรศวร;

* Received: 2025-12-17, Revised: 2026-01-04, Accepted: 2026-01-19

Application of Technology in Educational Institution Administration of Naresuan Group Schools under the Office of Suphan Buri Primary Educational Service Area 2

Khanittha Phiongam[1*] Ornusa Punyaburana [2]

[1]Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University
[2]Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University
[*]Corresponding author e-mail: Khanittha.phi@ku.th Tel. 092-9098736

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the application of technology in educational administration of Naresuan Group Schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to study the guidelines for the application of technology by administrators in educational institutions of Naresuan Group Schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 164 administrators and teachers from Naresuan Group Schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire with a Content Validity Index (CVI) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.949. Data were collected from 134 returned questionnaires, accounting for 81.71 percent of the sample. Data analysis involved frequency, percentage, mean and standard. Structured interviews were analyzed using Content Analysis and data synthesis, which led to inductive conclusions. The research findings revealed that the application of technology in educational institution administration of Naresuan Group Schools was at a moderate level. The budget dimension was found to be as the highest level, while the personnel dimension was at the lowest level. This reflected the readiness of the system and the digital skills of the personnel. The guidelines for administrators' application of technology in educational institution administration derived from this research were as follows: 1) continuously providing training and development of digital technology skills for teachers; 2) supporting teachers in knowledge exchange and collaborative creation of technological innovations both within and outside the school; 3) developing areal-time information system for budget management; 4) enhancing the potential of personnel in using technology for budget management; 5) promoting and incentivizing teachers and personnel to use digital systems for efficient personnel management; and 6) developing and promoting the use of digital technology in general school administration.

Keywords: Technology Application; Educational Institution Administration; Naresuan Group Schools;

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ให้ผู้เรียน สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษาเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะต่อยอดการประกอบอาชีพ การปฏิบัติงาน รวมทั้งมีศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัย และระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบัน ส่งผลต่อสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามไปด้วย นอกจากรูปแบบการเรียนการสอนใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายตามยุคที่เปลี่ยนไปแล้ว การบริหารงานของสถานศึกษาในทุกฝ่ายต้องมีการดำเนินการให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยครอบคลุมไปถึงการจัดทำหลักสูตร การนิเทศการจัดการเรียนรู้ การจัดตารางสอน การประเมินผลการศึกษา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เป็นระบบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เช่น การรับ การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี รายรับรายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง การซื้อวัสดุครุภัณฑ์ และการจัดทำงบประมาณประจำปี การบริหารงบประมาณทั่วไป การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน 3) ด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การทำทะเบียนประวัติ อัตรากำลัง ความดีความชอบ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลาประเภทต่าง ๆ การให้พ้นจากงาน การบริหารเงินเดือน บุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานและระหว่างปฏิบัติงาน ประกาศข่าว ระเบียบ ข้อบังคับ แก้ไขปรับปรุงประวัติบุคลากรให้ทันสมัย และเป็นข้อมูลปัจจุบัน เพื่อการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน การกำกับ ติดตามนิเทศงาน การวิเคราะห์และประเมินผล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป เช่น อาคารสถานที่งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การประสาน และพัฒนาเครือข่ายองค์กร การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล กลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในองค์กร งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น (กันตินันท์ เฮงสกุล, 2564) จากการศึกษาสถานการณ์ และสภาพความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โรงเรียนกลุ่มนเรศวร เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านขนาดโรงเรียน ทรัพยากรทางการศึกษา และบริบทชุมชน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนนี้ต้องเผชิญกับภารกิจที่ท้าทายในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้แม้บางโรงเรียนมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี แต่ยังพบข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงระบบสารสนเทศ ความรู้และทักษะของบุคลากร รวมถึงอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์, แท็บเล็ต, โปรเจกเตอร์ และโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง, ระบบไฟฟ้าที่ไม่เท่าเทียมกัน และเนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีทั้ง 4 ด้านในโรงเรียนกลุ่มนเรศวร ดังนั้น การศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้ทราบสถานภาพที่แท้จริง และนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับการใช้เทคโนโลยีในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นระบบและชัดเจน อีกทั้งยังมีความแตกต่างด้านความพร้อมของทรัพยากร เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพของบุคลากรในแต่ละโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่เป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ การขาดข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนา วางแผน หรือปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดและสอดคล้องกับบริบทจริงของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้ประชากรทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2567) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครู จำนวน 152 คน รวม 164 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนมากกว่า 5 ปี 2) มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และ 3) มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประชากร ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 4 ขอบข่ายงาน รวมทั้งหมด 24 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหาร

สถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร โดยเลือกผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนมากกว่า 5 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 5 คน

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ของการบริหารสถานศึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ระหว่าง 0.67-1.00 หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.949 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากการทบทวนวรรณกรรมและวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้วยการนำหนังสือส่งถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 164 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการตอบกลับ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 81.71 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งสร้างขึ้นจากข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษา ด้านละ 1 ข้อ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแยกข้อมูลตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตอนที่ 2 โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตอนที่ 3 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลมาสรุปด้วยข้อสรุปเชิงอุปนัย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาสรุปด้วยข้อสรุปเชิงอุปนัย

ผลการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	μ	σ	ระดับ
1	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ	3.60	0.37	มาก
2	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ	3.63	0.12	มาก
3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	3.13	0.26	ปานกลาง
4	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไป	3.27	0.30	ปานกลาง
	รวม	**3.41**	**0.31**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ= 3.41, **σ**= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (μ= 3.63, **σ**= 0.12) สะท้อนว่าครูมัมุมมองสอดคล้องกันอย่างมากในด้านการใช้เทคโนโลยีงบประมาณ รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก (μ= 3.60, **σ**= 0.37) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (μ= 3.13, **σ**= 0.26) เช่น ระบบลงเวลาออนไลน์ แสดงถึงการไม่ยอมรับเทคโนโลยีหรือข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ของโรงเรียน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ	μ	σ	ระดับ
1	มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เช่น LMS, Microsoft, Canva, YouTube และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ	4.61	0.52	มากที่สุด
2	มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการและดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ แอปพลิเคชันเพื่อเสริมทักษะ ระบบประเมินผลผ่านแพลตฟอร์มตามที่โรงเรียนกำหนด	4.48	0.61	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ	μ	σ	ระดับ
3	มีการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างเรียนของผู้เรียน เช่น การใช้ Google Forms, Quizizz, Kahoot, Edmodo, ระบบประเมินผลออนไลน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.22	0.79	มาก
4	มีระบบติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบออนไลน์ เช่น Google Classroom หรือแพลตฟอร์มของโรงเรียน	2.13	1.36	น้อย
5	มีเทคโนโลยีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ เช่น โปรแกรม School MIS หรือระบบอื่น ๆ	4.04	1.06	มาก
6	ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระใช้ระบบนิเทศออนไลน์การจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร เช่น Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, Webex	2.13	1.51	น้อย
	รวม	**3.60**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ= 3.60, **σ**= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการอยู่ในอันดับสูงสุด คือ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เช่น LMS, Microsoft, Canva, YouTube และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.61, **σ**= 0.52) รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการและดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ แอปพลิเคชันเพื่อเสริมทักษะ ระบบประเมินผลผ่านแพลตฟอร์มตามที่โรงเรียนกำหนด อยู่ในระดับมาก (μ= 4.48, **σ**= 0.61) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการอยู่ในอันดับต่ำที่สุด มี 2 รายการ คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระใช้ระบบนิเทศออนไลน์การจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร เช่น Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, Webex อยู่ในระดับน้อย (μ= 2.13, **σ**= 1.51) และมีระบบติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบออนไลน์ เช่น Google Classroom หรือแพลตฟอร์มของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย (μ= 2.13, **σ**= 1.36)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ ของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ	μ	σ	ระดับ
1	มีการจัดทำและบริหารแผนงบประมาณประจำปีโดยใช้เทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ เช่น โปรแกรม e-Budget, Google sheet, โปรแกรมบัญชีโรงเรียน หรือระบบจัดทำงบประมาณออนไลน์อื่น ๆ	4.16	0.82	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ	μ	σ	ระดับ
2	มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการระบบการเงิน และบัญชี รวมถึงติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ	3.75	0.99	มาก
3	มีระบบออนไลน์ที่ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงข้อมูลงบประมาณได้อย่างทันเวลา (Real-time)	3.25	1.21	ปานกลาง
4	มีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงบประมาณ	3.43	1.10	ปานกลาง
5	มีการตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของข้อมูลงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอผ่านระบบออนไลน์	3.66	1.00	มาก
6	ระบบที่โรงเรียนนำมาใช้มีความมั่นคงปลอดภัย เช่น มีการสำรองข้อมูล การเข้ารหัส และได้รับการดูแลหรืออัปเดตจากผู้ดูแลระบบอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.97	มาก
	รวม	**3.63**	**0.12**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ= 3.63, **σ**= 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณอยู่ในอันดับสูงสุด คือ มีการจัดทำและบริหารแผนงบประมาณประจำปีโดยใช้เทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ เช่น โปรแกรม e-Budget, Google sheet, โปรแกรมบัญชีโรงเรียน หรือระบบจัดทำงบประมาณออนไลน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก (μ= 4.16, **σ**= 0.82) รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการระบบการเงิน และบัญชี รวมถึงติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ อยู่ในระดับมาก (μ= 3.75, **σ**= 0.99) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณอยู่ในอันดับต่ำที่สุด คือ มีระบบออนไลน์ที่ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงข้อมูลงบประมาณได้อย่างทันเวลา (Real-time) อยู่ในระดับปานกลาง (μ= 3.25, **σ**= 1.21)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	μ	σ	ระดับ
1	มีฐานข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัล ที่สามารถเข้าถึงได้ (Real-time) เช่น Google Sheets หรือแพลตฟอร์มเฉพาะของโรงเรียน	3.22	1.28	ปานกลาง
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เช่น Google Form, ระบบ e-SAR, ระบบประเมินออนไลน์ภายในโรงเรียน หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ	3.17	1.31	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	μ	σ	ระดับ
3	มีการใช้เทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ในการบันทึกเวลาเข้า-ออกงานของบุคลากร	1.72	1.22	น้อย
4	มีการใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์ม เช่น Line, Facebook Group, Google Chat, Microsoft Teams, Zoom หรือแอปพลิเคชั่นเฉพาะของโรงเรียน ในการสื่อสารภายในสถานศึกษา	4.69	0.58	มากที่สุด
5	มีระบบหรือเครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังที่ครูและบุคลากรสามารถมีส่วนร่วม รับรู้ และใช้งานได้ เช่น Microsoft Excel, Google Sheets	3.03	1.28	ปานกลาง
6	มีการใช้เทคโนโลยีในการเก็บแฟ้มสะสมผลงาน/ประวัติบุคลากร เช่น การใช้ระบบ e-Portfolio, Google Drive, OneDrive, หรือแอปพลิเคชันอื่น ๆ สำหรับจัดเก็บและติดตามผลงาน/ประวัติบุคลากร	2.96	1.30	ปานกลาง
	รวม	**3.13**	**0.26**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ= 3.13, **σ**= 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลอยู่ในอันดับสูงสุด คือ มีการใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์ม เช่น Line, Facebook Group, Google Chat, Microsoft Teams, Zoom หรือแอปพลิเคชั่นเฉพาะของโรงเรียน ในการสื่อสารภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.69, **σ**= 0.58) รองลงมา คือ มีฐานข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัล ที่สามารถเข้าถึงได้ (Real-time) เช่น Google Sheets หรือแพลตฟอร์มเฉพาะของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง (μ= 3.22, **σ**= 1.28) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลอยู่ในอันดับต่ำที่สุด คือ มีการใช้เทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ในการบันทึกเวลาเข้า-ออกงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย (μ= 1.72, **σ**= 1.22)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไป	μ	σ	ระดับ
1	มีการใช้ระบบออนไลน์ในจัดทำหนังสือราชการภายใน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, e-office	3.56	1.41	มาก
2	มีระบบการจัดเก็บเอกสาร/หนังสือราชการแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเรียกดู ค้นหา และนำไปใช้ได้จริง	3.22	1.45	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(N=134)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไป	μ	σ	ระดับ
3	มีระบบติดตาม/ตรวจสอบการบริหารอาคารสถานที่หรือครุภัณฑ์โดยใช้เทคโนโลยี เช่น โปรแกรมบริหารพัสดุออนไลน์, QR Code ติดตามครุภัณฑ์, Google Sheet สำหรับบันทึก/ตรวจสอบ	2.05	1.39	น้อย
4	มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข้อมูลกับผู้ปกครองหรือชุมชนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น LINE, Facebook, เว็บไซต์โรงเรียน	4.68	0.65	มากที่สุด
5	มีการใช้ระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลเอกสารราชการแบบดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว	2.87	1.40	ปานกลาง
6	มีการประชุมภายในที่ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, Line Video Call	3.26	1.56	ปานกลาง
	รวม	**3.27**	**0.30**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ= 3.27, **σ**= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปอยู่ในอันดับสูงสุด คือ มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข้อมูลกับผู้ปกครองหรือชุมชนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น LINE, Facebook, เว็บไซต์โรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.68, **σ**= 0.65) รองลงมา คือ มีการใช้ระบบออนไลน์ในจัดทำหนังสือราชการภายใน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, e-office อยู่ในระดับมาก (μ= 3.56, **σ**= 1.41) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปอยู่ในอันดับต่ำที่สุด คือ มีระบบติดตาม/ตรวจสอบการบริหารอาคารสถานที่หรือครุภัณฑ์โดยใช้เทคโนโลยี เช่น โปรแกรมบริหารพัสดุออนไลน์, QR Code ติดตามครุภัณฑ์, Google Sheet สำหรับบันทึก/ตรวจสอบ อยู่ในระดับน้อย (μ= 2.05, **σ**= 1.39)

2. แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ มีแนวทางดังนี้ 1) จัดอบรมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ครูอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการอบรม สัมมนา และการปฏิบัติจริงผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และ 2) สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีร่วมกันทั้งในและนอกโรงเรียน ซึ่งการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือโรงเรียนอื่น

2.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ มีแนวทางดังนี้ 1) การพัฒนาระบบสารสนเทศงานงบประมาณแบบ Real-time ที่มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เรียบง่ายและคุ้นเคย เช่น Google

Sheets หรือ Excel Online เพื่อบันทึกข้อมูลการใช้จ่ายได้ทันทีและสรุปผลผ่านแดชบอร์ดแบบอัตโนมัติ และ 2) การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานงบประมาณ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติจริงในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและระบบออนไลน์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและสร้างเครือข่ายที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการใช้งานจริง

2.3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล มีแนวทางดังนี้ การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี ที่ช่วยลดภาระงานและเพิ่มความสะดวกในการข พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจผ่านการชื่นชม รางวัล หรือการยกย่อง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจและใช้ระบบอย่างต่อเนื่อง

2.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไป มีแนวทางดังนี้ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มุ่งเน้นให้โรงเรียนนำระบบดิจิทัล เช่น ระบบตรวจสอบอาคารและครุภัณฑ์ออนไลน์ รวมถึงระบบ e-Office มาใช้ในการจัดการเอกสารและงานประจำวัน เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใสในการดำเนินงาน ควบคู่กับการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรเข้าใจและใช้งานระบบได้อย่างถูกต้อง พร้อมสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ และสร้างแรงจูงใจในการใช้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่ภาพรวมของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอาจไม่ได้อยู่ที่ความพร้อมของบุคคล เพราะบุคลากรส่วนใหญ่จากการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่อายุน้อย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อม และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างดี แต่อุปสรรคอาจเป็นในเรื่องของปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น การขาดงบประมาณด้านอุปกรณ์/ซอฟต์แวร์ นโยบายการสนับสนุนที่ไม่ต่อเนื่อง หรือระบบเทคโนโลยีที่โรงเรียนจัดหามายังไม่ตอบโจทย์การใช้งานจริง ซึ่งเป็นจุดที่ควรมีการแก้ไข พัฒนาในลำดับต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากการแสดงผลค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การที่งานงบประมาณมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสูงที่สุด อาจตีความได้ว่า เป็นผลมาจากแรงขับเคลื่อนด้านความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการงบประมาณ เช่น ระบบ e-Budget และระบบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณออนไลน์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) และสอดคล้องกับสมศักดิ์ ด่านชัยวิจิตร (2560) ที่พบว่า สถานศึกษาที่ใช้ระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพในการวางแผน การเบิกจ่าย และการรายงานผลสูงขึ้น ทั้งยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของเอกสารและเพิ่มความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ

รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวางแผน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล สอดคล้องกับสมาน อัศวภูมิ (2561) ที่ระบุว่างานวิชาการต้องบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช่เพียงการนำเครื่องมือมาใช้ แต่ต้องปรับกระบวนทัศน์และรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ทุริยา

นนท์ และคณะ (2566) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล และงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ การที่สองด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถตีความได้ว่า งานบุคคลและงานทั่วไปมักถูกมองว่าเป็นงานสนับสนุนที่มีความซับซ้อนในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล ประกอบกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทักษะของบุคลากร และความเพียงพอของอุปกรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิดบางโม (2561) เนื่องจากถูกมองว่าเป็นงานสนับสนุนที่มีความซับซ้อนในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล ประกอบกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทักษะของบุคลากร และความเพียงพอของอุปกรณ์ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยของบุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลและงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วินัย การออกจากงาน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประชาสัมพันธ์และประสานงานทางการศึกษา ตลอดจนงานธุรการและงานเลขานุการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับบริบท ความพร้อม และทรัพยากรของแต่ละพื้นที่

2. แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มนเรศวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น

2.1 จัดอบรมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ครูอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางโดยส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการอบรม สัมมนา และการปฏิบัติจริงผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งมีการสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ และงบประมาณที่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศติดตาม และบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่กนกพร สุขวัลลี และพัชราภาตันติชูเวช (2567) ระบุว่าการนำอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง มีโปรแกรม และแพลตฟอร์มที่ทันสมัยมาใช้ในงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมการใช้เทคโนโลยีถือเป็นแนวทางสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่าเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน หรือการนิเทศติดตามผลการสอนของครู ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาทักษะอย่างครบวงจร และผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านทฤษฎี และด้านการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถสร้างสรรค์หรือปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีร่วมกันทั้งในและนอกโรงเรียน มีแนวทางโดย การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดอบรมด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือโรงเรียนอื่นอย่างต่อเนื่อง ดังที่จิติมา วรรณศรี (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิชาชีพและเพิ่มผลิตภาพ (productivity) ของตนเองและผู้อื่น เช่น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผลิตภาพ ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือโรงเรียนอื่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขยายโอกาสและทรัพยากรสำหรับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ช่วยในแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการพัฒนาศักยภาพ การขยายขอบเขตความรู้และทรัพยากรผ่านเครือข่าย รวมไปถึงการสร้างแรงขับเคลื่อนผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ ก็ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการงานวิชาการให้ทันสมัยด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาระบบสารสนเทศงานงบประมาณแบบ Real-time มีแนวทางโดยการพัฒนาระบบสารสนเทศงานงบประมาณในรูปแบบ Real-time มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เข้าถึงง่ายและคุ้นเคยอย่าง Google Sheets หรือ Excel Online เพื่อบันทึกข้อมูลการใช้จ่ายและสรุปผลผ่านแดชบอร์ดอัตโนมัติ ซึ่งช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของมลฤดี เพ็งสง่า และคณะ (2566) ระบุว่าการนำระบบดิจิทัลและสูตรฟังก์ชันมาใช้ในการติดตามตรวจสอบงบประมาณ จะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ระบบยั่งยืน ควรเพิ่มมาตรการควบคุมความถูกต้องของรูปแบบข้อมูล (Data Validation) และการกำหนดสิทธิ์เข้าถึงที่รัดกุมเพื่อความปลอดภัยของข้อมูล

2.4 การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานงบประมาณ มีแนวทางโดย มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติจริงในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและระบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินงานงบประมาณ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและสร้างเครือข่ายที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการใช้งานจริง เช่นเดียวกับเสาวนิต แก้วกระจ่าง และพรเทพ รู้แผน (2567) ที่เสนอให้ผู้บริหารสนับสนุนโปรแกรมสำเร็จรูปและให้มีโครงการพัฒนาครูและบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการสร้างเครือข่ายที่ปรึกษาภายในองค์กร และการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบแยกกลุ่มตามบทบาทหน้าที่ เช่น หัวหน้าโครงการและเจ้าหน้าที่บัญชี เพื่อให้เนื้อหาตรงตามบริบทการใช้งานจริง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและนำไปสู่ความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณอย่างยั่งยืน

2.5 การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางโดย ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้รับโดยตรง สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2560) บอกว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานบุคคล เช่น ระบบข้อมูลบุคลากร ระบบประเมินผล และระบบวินัยออนไลน์ ช่วยเพิ่มความถูกต้อง รวดเร็ว และลดภาระงานเอกสารเช่น การลดภาระงานผ่านระบบบันทึกเวลาออนไลน์และ e-Portfolio ซึ่งช่วยเพิ่มความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของมลฤดี เพ็งสง่า และคณะ (2566) ที่ระบุว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการใช้ระบบข้อมูลบุคลากรจะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดทำระบบข้อมูลบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาควรใช้วิธีการอบรมที่เข้าใจง่ายควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจผ่านการชื่นชมและยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างการยอมรับและกระตุ้นให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.6 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มีแนวทางโดย มุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ระบบ e-Office สำหรับจัดการหนังสือราชการ และระบบตรวจสอบอาคารครุภัณฑ์ออนไลน์เพื่อความโปร่งใสและคล่องตัว สอดคล้องกับแนวคิดของสงัด อุทรานันท์ (2559) ว่างานทั่วไปเป็นงานสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น ครอบคลุมงานธุรการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน การใช้เทคโนโลยี เช่น e-Office และระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้การบริหารงานทั่วไปมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ ดังที่ปฏิภาณ ขุนไกรวงษ์ (2568) ระบุว่าการจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอและการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในงานธุรการเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น ระบบหมายเลขคำสั่งและการรับ-ส่งหนังสือราชการ โดยผู้วิจัยเห็นด้วยอย่างยิ่งกับแนวทางในการนำระบบดิจิทัล เช่น e-Office ที่ทำหน้าที่ในการรับ-ส่งหนังสือราชการทั้งภายในและนอกสถานศึกษาที่มีจำนวนมากในแต่ละวัน ระบบ

ตรวจสอบอาคาร/ครุภัณฑ์ออนไลน์ ทำให้ง่ายต่อการดูแลและตรวจสอบประจำปี ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและการสนับสนุนทรัพยากรที่ตรงจุด จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมและลดภาระงานประจำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในแต่ละด้าน โดยเฉพาะงานบุคคลและงานทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะงานบุคคลและงานทั่วไปที่มีระดับการใช้ต่ำกว่าด้านอื่น เช่น ทักษะดิจิทัลของบุคลากรความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนเชิงนโยบาย เพื่ออธิบายสาเหตุและเงื่อนไขที่มีผลต่อการใช้งานจริง

2. จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบริบทและทรัพยากรของโรงเรียนมีผลต่อระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนต่างบริบทหรือขนาด เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัญหา ความต้องการ และแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีในงานบุคคลและงานทั่วไปยังอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยในบางประเด็น เช่น ระบบบันทึกเวลาเข้า–ออกงาน ระบบ e-Portfolio และระบบติดตามครุภัณฑ์การวิจัยครั้งถัดไปควรพัฒนาการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะด้านไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา พร้อมประเมินผลด้านประสิทธิภาพ ความสะดวกในการใช้งานและการยอมรับของผู้ใช้ เพื่อสร้างรูปแบบหรือแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถขยายผลไปใช้ในโรงเรียนอื่นได้

องค์ความรู้ใหม่

1. ความพร้อมเชิงบริบทสำคัญกว่าปริมาณเทคโนโลยี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีระบบหรือเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ แต่ระดับการนำไปใช้จริงขึ้นอยู่กับความพร้อมเชิงบริบทของโรงเรียน เช่น โครงสร้างพื้นฐาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และลักษณะงานในแต่ละด้าน มากกว่าจำนวนหรือความทันสมัยของเทคโนโลยีที่มีอยู่

2. ทักษะดิจิทัลของบุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญ การที่งานบุคคลและงานทั่วไปมีระดับการใช้เทคโนโลยีต่ำกว่างานวิชาการและงานงบประมาณ สะท้อนให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรมีผลโดยตรงต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยี หากบุคลากรขาดความมั่นใจหรือความชำนาญ จะทำให้การใช้เทคโนโลยีไม่ต่อเนื่องและไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ระบบเสริมแรงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีอย่างยั่งยืน จากผลการวิจัยสะท้อนว่าการมีระบบเสริมแรง เช่น การอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจ และการติดตามประเมินผลการใช้งาน มีบทบาทสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้จริงในงานบริหาร หากขาดกลไกดังกล่าว การใช้เทคโนโลยีจะจำกัดอยู่เพียงบางด้านและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กนกพร สุขวัลลี และ พัชราภา ตันติชูเวช. (2567). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(4), 477–488.

กันตินันท์ เฮงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. วารสาร*นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3*(1), 1–10.

จิติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา.* สุวีริยาสาส์น.

ปฏิภาณ ขุนไกรวงษ์ และคณะ. (2568). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2. *วารสารการศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 9*(2), 82-96.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 7*(2), 150–161.

มลฤดี เพ็งสง่า และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 24*(2), 162–175.

สงัด อุทรานันท์. (2559). *การบริหารการศึกษา.* โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการบริหารงบประมาณสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สมาน อัศวภูมิ. (2561). *การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.พ.

สมศักดิ์ ด่านชัยวิจิตร. (2560). *การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาโดยใช้ระบบสารสนเทศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เสาวนิต แก้วกระจ่าง, และ พรเทพ รู้แผน. (2567). แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25*(2), 499–508.

อภิสิทธิ์ ทุริยานนท์, และคณะ. (2566). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 23*(2), 49–64.

*สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ปาริชาติ ศุภลักษณ์[1*] อรอุษา ปุณยบุรณะ[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[*]Corresponding author e-mail: parichat.supp@ku.th Tel. 093-5925178

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน 15 แนวทาง

คำสำคัญ: สมรรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ

* Received: 2025-12-28, Revised: 2026-01-16, Accepted: 2026-01-19

Competencies of School Administrators in the Mueang Prakan School Network The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan

Parichat Supphalak[1*] , Ornusa Punyaburana[2]
[1]Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University
[2]Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University
[*]Corresponding author e-mail: parichat.supp@ku.th Tel. 093-5925178

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the competencies of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group, and 2)to propose guidelines for developing the competencies of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group. A mixed-methods research design was employed. The sample group consisted of 242 teachers from schools in the Mueang Prakan Educational Network Group. The research instruments included a questionnaire with an index of item–objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, structured interviews were conducted, and the data were analyzed through content analysis and synthesized in a descriptive form. The research findings revealed that:1. The overall competency level of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan was at a high level. When considered by individual aspects, personnel potential development and visionary leadership had the highest mean scores, while service orientation had the lowest mean score. 2. The guidelines for developing the competencies of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan consisted of 8 aspects and 15 development guidelines.

Keywords: competence; school administrators; Mueang Prakan School Network

บทนำ

โลกในยุคหลังโควิด 19 ซึ่งเต็มไปด้วยความเปราะบาง ความวิตกกังวล การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง และความยากในการทำความเข้าใจ หรือที่เรียกว่าโลกยุคบานี่ (BANI World) ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ในบริบทของการศึกษาไทย การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (พัชนียา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง, 2565) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลกยุคบานี่

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการนำเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในการบริหารจัดการการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร4) การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2558) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง

จากผลการประเมินศักยภาพผู้บริหาร พบว่า ยังมีช่องว่างด้านสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ควรจะเป็น (นุชนรา รัตนะศิระประภา, 2557) ซึ่งหากผู้บริหารขาดสมรรถนะที่เหมาะสมไม่สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบบริหาร การปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันที่พบว่า ระบบการบริหารจัดการการศึกษายังขาดความคล่องตัวและไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียนตามมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยมีแนวโน้มต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบผลการสอบ O-NET รายวิชาภาษาไทย ปีการศึกษา 2561 และ ปีการศึกษา 2562มีค่าเฉลี่ยผลการสอบร้อยละ 49.34 และ ร้อยละ 47.13 ตามลำดับ รายวิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบร้อยละ 28.34 และ ร้อยละ 24.44 ตามลำดับ และในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบร้อยละ 31.37 และ ร้อยละ 28.63 ตามลำดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ผลการสอบ O-NET ที่ลดลงเป็นสัญญาณชัดเจนของปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ถดถอย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงการขาดภาวะผู้นำและแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ และขาดทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 โรงเรียน รวม 618 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 242 คน โดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน (Stratified random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ในสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งหมด 32 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ในสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ครอบคลุม 8 ด้าน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากการทบทวนวรรณกรรมและวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งไปยังสถานศึกษาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน มาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปรผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปรวมรายด้าน

สรุปรวมรายด้าน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.04	0.86	มาก
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.03	0.86	มาก
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.86	มาก
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.05	0.88	มาก
5.	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.05	0.79	มาก
6.	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.05	0.81	มาก
7.	ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.06	0.81	มาก
8.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.06	0.88	มาก
	รวม	**4.05**	**0.84**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$= 4.05 , S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.06, S.D.= 0.81) เท่ากันกับ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$= 4.06, S.D.= 0.88) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.79) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.81) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.86) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.88) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$= 4.04, S.D.= 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$= 4.03, S.D.= 0.86) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้มแข็งด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ ขณะเดียวกันด้านการบริการยังต้องการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน 15 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหมดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถวัลผลได้ โดยนำวงจร PDCA มาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์ เสนอแนวทางพัฒนา และร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการการดำเนินงาน เพื่อให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่ได้เกิดจากการสั่งการฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันของทั้งองค์กร

2.2 ด้านการบริการที่ดี มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน ครอบคลุมด้านเวลา ขั้นตอนการให้บริการ ความโปร่งใส และการดูแลผู้รับบริการ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ เช่น ระบบแบบสอบถามออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการประเมินผลแบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถรับทราบปัญหาและความต้องการได้อย่างทันท่วงทีและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการในรอบถัดไป

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการและการบริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน 2) ผู้บริหารควรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมหรือการศึกษาต่อให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การเป็นวิทยากรในสัมมนา หรือการเผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัล 3) ผู้บริหารควรนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบการบริหาร และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ โดยใช้การสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้คำชมเชยทันทีเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ทีมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์และการวางแผนที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่กระชับ ชัดเจน และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เช่น การแต่งกายสุภาพ การใช้ภาษากายที่เหมาะสม และน้ำเสียงมั่นใจ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเป็นมืออาชีพ ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและความสำคัญของการพัฒนา 2) ผู้บริหารควรใช้เหตุผลและข้อมูลที่เชื่อถือได้ ในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความจำเป็นและประโยชน์ของแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community: PLC) การจัดอบรมประจำปี การศึกษาดูงาน และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้วิสัยทัศน์สะท้อนบริบทจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลไม่ใช่เรื่องที่แยกจากกัน แต่เป็นกระบวนการที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ขณะเดียวกันการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถถูกนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดสมรรถนะของ David C. McClelland (1973 อ้างใน สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีสมรรถนะสูง ต้องมีทั้งความสามารถเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวรรณ เอกวรรณัง (2567) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพรที่อธิบายว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลทำให้การบริหารงานตามภารกิจและนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความตั้งใจและพยายามให้บริการเพื่อสนองความต้องการของบุคคลากร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง และพยายามปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Lovelock (Lovelock, 2006 : 265 อ้างใน ภาวิณี ทองแย้ม, 2560) ที่ระบุว่าคุณภาพการบริการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเชื่อถือและความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและยกระดับระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน 15 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.1 ผู้บริหารควรกำหมดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถวัลผลได้ โดยนำวงจร PDCA มาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของจรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ที่ระบุว่า สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การสามารถดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การในระยะยาว

2.1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์ เสนอแนวทางพัฒนา ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการการดำเนินงาน เพื่อให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่ได้เกิดจากการสั่งการฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันของทั้งองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮลรีเกล แจ็คสัน และสโลคัม (2005, อ้างอิงใน นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563) ที่ระบุว่า การบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร ผู้บริหารจึงต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแ0ลกเปลี่ยนความคิดเห็น อันนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์จากการทำงานร่วมกันของทั้งองค์กร

2.2 ด้านการบริการที่ดี

2.2.1 ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน ครอบคลุมด้านเวลา ขั้นตอนการให้บริการ ความโปร่งใส และการดูแลผู้รับบริการ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551) ที่กล่าวว่า การให้บริการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเกิดจากความเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางและมาตรฐานการให้บริการที่เหมาะสม อันนำไปสู่ความพึงพอใจในระดับสูงสุดของผู้รับบริการ

2.2.2 ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ เช่น ระบบแบบสอบถามออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการประเมินผลแบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถรับทราบปัญหาและความต้องการได้อย่างทันท่วงทีและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการในรอบถัดไป สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ รวมถึงขั้นตอนในการให้บริการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

2.3.1 ผู้บริหารควรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการและการบริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ระบุว่า การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวไม่เพียงส่งผลดีต่อบุคคลเท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมโดยรวม ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน

2.3.2 ผู้บริหารควรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมหรือการศึกษาต่อให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การเป็นวิทยากรในสัมมนา หรือการเผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ที่ระบุว่า การมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและสังคม ก่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 ผู้บริหารควรนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบการบริหาร และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551) ที่กล่าวว่า บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานและเสนอแนวทางใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.4.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยใช้การสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของจตุพร สังขวรรณ (2557) ที่กล่าวว่า การแบ่งหน้าที่ตามความรู้ความเชี่ยวชาญ และทักษะของแต่ละบุคคล ควบคู่กับการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ผ่านการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน

2.4.2 ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้คำชมเชยทันทีเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ทีมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ David C. McClelland (1973 อ้างใน สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) ที่ระบุว่า แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.5.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์และการวางแผนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของจรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์เป็นกระบวนการจำแนกและแยกแยะองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาปัจจัยที่จำเป็นและเหตุผลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่การสังเคราะห์เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ โดยการ รวบรวมและบูรณาการองค์ประกอบสำคัญเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบและนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิผล

2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2.6.1 ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่กระชับ ชัดเจน และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เช่นการแต่งกายสุภาพ การใช้ภาษากายที่เหมาะสม และน้ำเสียงมั่นใจ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเป็นมืออาชีพ ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและความสำคัญของการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของจรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ ใช้วาทศิลป์ในการสื่อสารเพื่อจูงใจบุคลากร พร้อมทั้งแสดงออกถึงความอ่อนน้อมและความเมตตาโดยไม่แสดงถึงความอ่อนแอ

2.6.2 ผู้บริหารควรใช้เหตุผลและข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความจำเป็นและประโยชน์ของแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ที่กล่าวว่า หลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจโดยใช้ข้อมูลหรือเหตุผลในการชักจูงโน้มน้าว

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

2.7.1 ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community: PLC) การจัดอบรมประจำปี การศึกษาดูงาน และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของกุลชลี พวงเพ็ชร์ (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านทฤษฎีและพัฒนาทักษะด้านแนวคิด ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการสอน

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.8.1 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ที่ระบุว่า การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจอย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้

2.8.2 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้วิสัยทัศน์สะท้อนบริบทจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Mettkarunchit (2010 อ้างใน หทัยชนก วงศ์กาฬสินธุ์, 2565) ที่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมทุกขั้นตอนของกิจกรรม ซึ่งช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเสริมสร้างความสามัคคีและความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากแต่ละสังกัดมีบริบท โครงสร้างองค์กร และลักษณะผู้เรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับและรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาบางด้าน เช่น ด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เนื่องจากจะช่วยให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งเสริม หรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะ และสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารได้อย่างตรงจุด

3. จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่มีความแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ยรายด้าน จึงควรเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของสถานศึกษาอาจส่งผลต่อการแสดงสมรรถนะและรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่สามารถพัฒนาแยกจากกันได้ หากแต่ต้องบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นระบบ สมรรถนะเหล่านี้ทำหน้าที่เสมือนกลไกขับเคลื่อนองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยตรง

2. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ เช่น การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการวางแผนพัฒนา การสื่อสารภายในองค์กรด้วยระบบดิจิทัล การบริหารจัดการบุคลากรและการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุม เป็นผู้นำการเรียนรู้ขององค์กร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นเงื่อนไขเชิงกลยุทธ์ของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันกับองค์กรและพร้อมพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่ภารกิจรอง แต่เป็นยุทธศาสตร์หลักของผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการอบรมเชิงทฤษฎีระยะสั้น แต่ควรเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เชื่อมโยงกับการประเมินตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายวิชาชีพ และการนำผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงการบริหารจริง ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ.* สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *(ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574.* http://www.plan.cmru.ac.th/documents/nation/01004.pdf.

กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* บริษัท ยูโอเพ่น จำกัด.

จตุรพล แสนศิลา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการ ป ฏิ บั ติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.

จิรวรรณ เอกวรรณัง. (2567). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์. (2559). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย. *วารสารคณะพลศึกษา, 15*(2), 207-219.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 18). เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุชนรา รัตนศิระประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7*(3), 507-525

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

พัชนียา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เ ข ต 1. *วารสารJournal of Roi Kaensarn Acadami, 7*(9), 47-65.

ภาวิณี ทองแย้. (2560). ความสำคัญของคุณภาพการบริการต่อความสำเร็จของธุรกิจ. *วารสารเกษมบัณฑิต*, *18*(1). 219-232.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

สร้อยตระกูล (ติวขานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎี และการประยุกต์*(พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.* พิมพ์ดี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.* บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*.https://urlkub.co/LtFtZp.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *หนังสือความเคลื่อนไหว การศึกษาไทยและการศึกษาโลก.* https://online.fliphtml5.com/asdiq/pqlh/.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *สถิติผลคะแนน O-NET ของศึกษาธิการจังหวัด*. https://sp.moe.go.th/sp_2563/.

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, แนวคิด ทฤษฎี และภาคปฏิบัติ*. ศรีอักขราการพิมพ์.

สุวิมล ติรกานันท์. (2557). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทาง สู่การปฏิบัติ*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี* (ฉบับปรับปรุง). สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

หทัยชนก วงศ์กาฬสินธุ์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต *1. Journal of Integration Social Sciences and Development, 6*(2), 826-543.

*แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

รวิภาส จิณะไชย[1*] สุภาพร เตวิยะ[2] ไพรภ รัตนชูวงศ์[3]
[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
*Corresponding author e-mail: Chinachai.raw@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีประชากร จำนวน 127 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ศึกษาได้แก่ แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานอาคารสถานที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ ในระดับน้อย

2. ปัจจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ด้านผลผลิตและบริการ ด้านบุคลากร ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ด้านวัสดุทรัพยากร และการบริหารจัดการ ปัจจัยภายนอก ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย

3. แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ แยกเป็นรายด้านตามขอบข่ายการบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่ ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ ด้านการใช้อาคารสถานที่ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

คำสำคัญ: การบริหารงานอาคารสถานที่; แพลตฟอร์มดิจิทัล

* Received: 2026-01-02, Revised: 2026-01-17, Accepted: 2026-01-19

Guidelines for building and facility management using a digital platform Doi Tung Educational Development Network

Rawiphat Chinachai[1*] Supaporn Tewiya [2] Pairop Rattanachuwong[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2-3]Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University.
[*]Corresponding author e-mail: Chinachai.raw@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the current state of building and facility management, 2) study the factors related to the current state of building and facility management, and 3) propose guidelines for building and facility management. The study population consisted of 127 people, and the key informants were 12 people. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97, interviews, and focus group discussion records. The statistical methods used included percentage analysis, mean analysis, standard deviation, needs assessment, and content analysis, presented in tables and narrative form. The results showed that: 1. The current state of building and facility management, overall, was at a moderate level. The aspect with the highest mean was building and facility maintenance, at a moderate level, while the aspect with the lowest mean was building and facility utilization evaluation, at a low level. 2. Factors related to the current state of building and facility management included internal factors: school structure and policy, output and services, personnel, financial efficiency, material resources, and management; and external factors: social and cultural aspects, technology, economic aspects, and political and legal aspects. 3. Guidelines for building and facility management were proposed. The management of buildings and facilities is divided into several aspects based on the scope of building and facility management: construction, utilization, maintenance, supervision, and utilization evaluation.

Keywords: Building and facilities management; digital platform

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศชาติ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคม การศึกษาทำหน้าที่สร้างพลเมืองที่มีความสามารถ มีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และพร้อมที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการเตรียมคนให้สามารถปรับตัวและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นการดำเนินการจัดการวางแผน พัฒนา ดูแล ควบคุม และบำรุงรักษาอาคารเรียน สิ่งก่อสร้าง สภาพแวดล้อม และทรัพยากรพื้นฐานในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้ (สมเดช สีแสง, 2549) การบริหารงานอาคารสถานที่ในสถานศึกษานับเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา เพราะสิ่งแวดล้อมที่ดีจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิภาพของการเรียนรู้ อาคารที่มั่นคง สะอาด ปลอดภัย ย่อมสร้างความรู้สึกมั่นใจให้แก่ผู้เรียนและครู ส่งเสริมความสุขในการทำงานและการเรียน (ผกามาศ บุญอยู่, 2556)

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านการศึกษา การบริหารงานอาคารสถานที่ในโรงเรียนจึงไม่ควรยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิมที่เน้นการประสานงานผ่านเอกสารหรือการประชุมภายในเท่านั้น ปัจจุบันหลายโรงเรียนเริ่มประยุกต์ใช้ Google Workspace เพื่อเสริมประสิทธิภาพการจัดการอาคารสถานที่ให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น (นิตินัย บุญนรากร , 2564) Google Workspace เป็นชุดเครื่องมือดิจิทัลที่ครอบคลุมการบริหารงาน เช่น การแจ้งซ่อมอาคารผ่าน Google Forms การจัดเก็บข้อมูลประวัติการบำรุงรักษาผ่าน Google Sheets หรือการกำหนดตารางใช้พื้นที่ผ่าน Google Calendar ซึ่งช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ลดภาระงานเอกสาร และช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามความคืบหน้าได้ในเวลาเดียวกัน (จักรินทร์ ศิลารัตน์, 2568)

ทั้งนี้การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเช่น ระบบปฏิบัติการ Google Workspace ได้แก่ Google Docs, Google Sheets, Google Forms และ Google Calendar จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้การบริหารงานอาคารสถานที่ทั้ง 5 ขอบข่ายมีความเป็นระบบ โปร่งใส และทันสมัยมากยิ่งขึ้น การศึกษาเรื่องนี้จึงมุ่งเน้นการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่าง Google Workspace เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอาคารสถานที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง
3. เพื่อเสนอแนวทางการยกระดับการจัดการเรียนการสอนโดยทางการบริหารงานอาคารสถานที่โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในศึกษา จำนวน 127 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในกลุ่มพัฒนาการศึกษาดอยตุง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยขอบข่าย 5 ด้านได้แก่ 1) การจัดสร้างอาคารสถานที่ 2) การใช้อาคารสถานที่ 3) การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ 4) การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ 5) การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

1.3 การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง แล้วนำข้อมูลไปสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

1.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นยิ่งขึ้น

1.3.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม จากการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า 1.00

1.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ส่งแบบสอบถามให้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง จำนวน 127 คน โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Forms จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.2 สรุปผลการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

1.4.3 นำผลสรุปการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิธีการบรรยายประกอบตาราง ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

2. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และครูผู้รับผิดชอบงานอาคารสถานที่ จำนวน 2 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง โดยคัดเลือกประเด็นที่สะท้อนลักษณะสำคัญของสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ในปัจจุบัน เพื่อใช้ในการกำหนดหัวข้อการสัมภาษณ์ โดยอิงกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษาและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา

2.3.2 ผู้วิจัยจัดทำร่างหัวข้อประเด็นการสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์

2.3.3 ผู้วิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

3. เสนอแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทรงคุณวุฒิผู้มีความเชี่ยวชาญ ส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานอาคารสถานที่ จำนวน 6 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ร่างแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง และเหตุปัจจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ร่างแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง จากการศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง และปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

3.3.2 นำร่างแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบให้ข้อคิดเห็น

3.3.3 ปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางแต่ละข้อ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

การศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

ข้อ	รายการ	สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	การจัดสร้างอาคารสถานที่	2.43	.22	น้อย	4
2	การใช้อาคารสถานที่	2.95	.23	ปานกลาง	3

ข้อ	รายการ	สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
3	การบำรุงรักษาอาคารสถานที่	3.11	.27	ปานกลาง	1
4	การควบคุมดูแลอาคารสถานที่	3.05	.24	ปานกลาง	2
5	การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่	2.31	.31	น้อย	5
	ภาพรวม	**2.77**	**.11**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ= 2.77) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ในระดับปานกลาง (μ = 3.11) รองลงมา คือ ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ในระดับปานกลาง (μ = 3.05) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ ในระดับน้อย (μ= 2.31)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายใน

1. โครงสร้างและนโยบายการจัดเก็บเอกสารแบบแปลนยังไม่ชัดเจน ขาดนโบายที่เป็นระบบ ทำให้การใช้ Google Docs/Drive/Calendar/Forms ไม่ต่อเนื่องและตรวจติดตามงานได้ไม่ครบถ้วน

2. สถานศึกษาได้ออกแบบกระบวนการรับแจ้งซ่อมผ่าน Google Forms และถ่ายโอนข้อมูลไปยัง Google Sheets เพื่อสร้างคิวงานและติดตามสถานะ ซึ่งเอื้อต่อความโปร่งใส

3. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลระดับน้อย ปานกลาง ส่งผลให้การบันทึกตรวจรับผ่าน Google Forms และการใส่นัดหมายใน Google Calendar ทำได้เพียงบางช่วง

4. ขาดตัวชี้วัดเชิงเวลาและประสิทธิภาพ ตลอดจนขาดรายงานสรุปผลรายงวดที่เป็นมาตรฐาน ส่งผลให้การตัดสินใจเชิงข้อมูลและการปรับปรุงยังมีข้อจำกัด

5. ความพร้อมของระบบสารสนเทศสินทรัพย์ดิจิทัลต่ำ ยังไม่มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน–ครุภัณฑ์บน Google Sheets อย่างครอบคลุม ส่งผลให้การควบคุมรายการและการติดตามมีความจำกัด

6. วงจรการกำกับดูแลข้อมูล ยังพึ่งพาการประมวลผลแบบกึ่งแมนนวล ทำให้ความถี่และความทันท่วงทีของสารสนเทศเชิงบริหารยังไม่สอดรับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยภายนอก

1. การใช้ Google Calendar ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วม ครูและบุคลากรสามารถเห็นข้อมูลการจองห้องร่วมกัน ลดปัญหาความเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือการใช้พื้นที่โดยไม่แจ้งล่วงหน้า

2. บริบทพื้นที่สูงทำให้โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีไม่เสถียร การใช้อินเทอร์เน็ตและการอัปโหลดหลักฐานผ่าน Google Forms ติดขัด เป็นเหตุให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือสะดุดเป็นระยะ

3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษายังเป็นข้อจำกัด โทรศัพท์บางรุ่นอัปโหลดรูปช้าหรืออินเทอร์เน็ตขาดหาย ทำให้ข้อมูลแจ้งซ่อมไม่ครบถ้วนหรือส่งซ้ำ

4. มีมาตรการบรรเทา เช่น การบันทึกรูปล่วงหน้าและจัดจุด Wi-Fi กลาง แต่ผลกระทบต่อความเร็วงานบำรุงรักษาและความน่าเชื่อถือของฐานข้อมูลยังคงอยู่ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

การศึกษาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ และนักจัดการงานทั่วไป รับผิดชอบงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบงานอาคารสถานที่ โดยใช้แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการจัดสร้าง หมายถึง สถานศึกษารวบรวมความต้องการและจัดทำคำของบประมาณด้วย Google Forms และ Google Sheets จัดทำเอกสารและแบบแปลนใน Google Docs จัดเก็บใน Google Drive ให้สอดคล้องกับกฎหมายและบริบทพื้นที่ ขั้นที่ 2 การควบคุมคุณภาพงานก่อสร้าง หมายถึง สถานศึกษาใช้ Google Forms ตรวจงวดงาน บันทึกข้อมูลใน Google Sheets และกำหนดรอบตรวจแก้ไขผ่าน Google Calendar ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง สถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจด้วย Google Forms สรุปผลใน Google Docs ขั้นที่ 4 การจัดการใช้พื้นที่อาคาร หมายถึง สถานศึกษาใช้ Google Calendar เป็นระบบจองพื้นที่ วิเคราะห์การใช้พื้นที่จาก Google Sheets ขั้นที่ 5 การจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง สถานศึกษาใช้ Google Forms ตรวจด้านความปลอดภัย จัดทำคู่มือใน Google Docs และจัดเก็บหลักฐานใน Google Drive

2. ด้านการใช้อาคารสถานที่ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนและออกแบบการใช้พื้นที่ หมายถึง สถานศึกษากำหนดแผนและเกณฑ์การใช้พื้นที่ตามกิจกรรม จัดทำแนวทางและแผนผังใน Google Docs ขั้นที่ 2 การจัดสรรพื้นที่ใช้งานอย่างคุ้มค่า หมายถึง ใช้ Google Calendar เป็นปฏิทินกลางแยกตามอาคารและประเภทการใช้งาน มีผู้ดูแลตรวจสอบการจองเพื่อลดความซ้ำซ้อน ขั้นที่ 3 การมอบหมายหน้าที่และควบคุมการใช้งาน หมายถึง บันทึกผู้รับผิดชอบและขั้นตอนอนุมัติใน Google Sheets จัดทำแนวปฏิบัติใน Google Docs ขั้นที่ 4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดรับข้อเสนอแนะจากครู นักเรียน และชุมชนผ่าน Google Forms วิเคราะห์ข้อมูลใน Google Sheets ขั้นที่ 5 การให้บริการแก่ชุมชนและบุคคลภายนอก หมายถึง รับคำขอใช้พื้นที่ผ่าน Google Forms บันทึกและติดตามสถานะใน Google Sheets และจัดตารางใช้งานที่อนุมัติแล้วใน Google Calendar ขั้นที่ 6 การเผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจ หมายถึง จัดทำคู่มือและแผนผังการใช้พื้นที่ใน Google Docs เผยแพร่ผ่าน Google Drive

3. ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 วางแผนและออกแบบการบำรุงรักษาพื้นที่ หมายถึง สถานศึกษาวางแผนบำรุงรักษารายเดือนและรายภาคเรียนผ่าน Google Calendar จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและประวัติการซ่อมใน Google Sheets ขั้นที่ 2 การกำหนดหน้าที่และผู้รับผิดชอบ หมายถึง สถานศึกษาจัดทำโครงสร้างความรับผิดชอบและบัญชีรายชื่อผู้รับผิดชอบรายอาคารผ่าน Google Docs และ Google Sheets ขั้นที่ 3 การซ่อมแซมและป้องกันความเสียหาย หมายถึง สถานศึกษาใช้ Google Forms เป็นช่องทางแจ้งซ่อม บันทึกและจัดลำดับความเร่งด่วนใน Google Sheets ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หมายถึง สถานศึกษาเปิดรับข้อเสนอแนะจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่าน Google Forms ขั้นที่ 5 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สถานศึกษากำหนดรายการตรวจด้านสุขาภิบาล ความปลอดภัย และความเสี่ยงเฉพาะพื้นที่สูง โดยใช้ Google Forms และ Google Calendar ขั้นที่ 6 การติดตาม ประเมิน และบันทึกผล หมายถึง สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานจาก Google Sheets จัดทำรายงานใน Google Docs

4. ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 ระบบเวรยามและความปลอดภัย หมายถึง สถานศึกษาจัดเวรยามและควบคุมการเข้าออกอย่างเคร่งครัด ใช้ Google Docs บันทึกเหตุการณ์ ขั้นที่ 2 ควบคุมการใช้พื้นที่และกิจกรรม หมายถึง สถานศึกษากำหนดข้อปฏิบัติการใช้พื้นที่ เผยแพร่ผ่าน Google Docs รับคำขอใช้พื้นที่ด้วย Google Forms และใช้ Google Calendar เป็นระบบจองพื้นที่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและความเสี่ยง ขั้นที่ 3 ติดตาม ตรวจสอบ และป้องกันความเสียหาย หมายถึง สถานศึกษาจัดตารางตรวจสภาพอาคารและอุปกรณ์ผ่าน Google Calendar ขั้นที่ 4 ส่งเสริมจิตสำนึกและความร่วมมือ หมายถึง สถานศึกษาจัดกิจกรรมจิตอาสาและเวรดูแลพื้นที่กำหนดกิจกรรมใน Google Calendar และเผยแพร่ผ่าน Google Drive ขั้นที่ 5 ดำเนินงานตามระเบียบราชการ หมายถึง สถานศึกษาควบคุมการเข้าออก การใช้พื้นที่และการเคลื่อนย้ายทรัพย์สินตามระเบียบราชการ

5. ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน หมายถึง สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดบทบาทและกำหนดการผ่าน Google Calendar ขั้นที่ 2 กระบวนการและขอบข่ายการประเมิน หมายถึง สถานศึกษากำหนดขอบข่ายด้านกายภาพ ความพร้อมใช้ ความปลอดภัย และความสะดวก เก็บข้อมูลด้วย Google Forms ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง สถานศึกษารวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากร นักเรียน และชุมชนผ่าน Google Forms ขั้นที่ 4 การนำผลประเมินไปใช้พัฒนา หมายถึง สถานศึกษาวิเคราะห์ผลใน Google Sheets จัดทำรายงานและแผนพัฒนาใน Google Docs

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อภิปรายได้ดังนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากจากข้อจำกัดทักษะดิจิทัลของบุคลากร ความไม่เสถียรของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์สนับสนุนที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนการจัดการข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบและขาดเครื่องมือวิเคราะห์ผลในระดับองค์กร ส่งผลให้การติดตาม กำกับ และปรับปรุงการใช้พื้นที่ไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณย์พงษ์ เกื้อบุตร (2565) พบว่า ปัญหาการใช้แพลตฟอร์ม Google Workspace เพื่อการศึกษาของครูอยู่ ในระดับน้อย สะท้อนความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีที่ยังจำกัดและทำให้

กระบวนการใช้งานติดขัดอย่างกว้างขวาง และสอดคล้องกับการศึกษาของอดิศักดิ์ นำระนะ (2565) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า หลายสถานศึกษายังเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล โดยเฉพาะความพร้อมของอุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ต

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง พบว่า บทบาทเชิงนโยบายและการจัดการเทคโนโลยีของสถานศึกษาที่ยังไม่เป็นระบบพอจะผลักดันการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้ครอบคลุมทุกกระบวนงาน ตลอดจนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างพื้นฐานและทักษะดิจิทัลของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล ซึ่งพบทั้งข้อจำกัดทางเทคนิคและข้อจำกัดทางทัศนคติ ส่งผลให้การใช้ระบบดิจิทัลไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง รวมถึงปัจจัยภายนอกที่ประกอบไปด้วย สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนในพื้นที่ให้บริการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุมาศ บัวจีน, โสภนา สุดสมบุรณ์ และอรรณพ จีนะวัฒน์ (2567) ที่พบว่า เมื่อองค์ประกอบการบริหารไม่เข้มแข็ง การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลย่อมไม่เติบโต และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณย์พงษ์ เกื้อบุตร(2565) เกี่ยวกับ Google Workspace พบว่า ในโรงเรียนมัธยมของไทยรายงาน ระดับปัญหาโดยรวมสูง โดยเฉพาะด้านความรู้ ความเข้าใจและการใช้งานเครื่องมือหลัก เช่น Google Drive, Google Calendar, Google Docs และ Google Sheets

3. แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

ผลการศึกษาหาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง โดยการใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และใช้เครื่องมือเป็นร่างการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เมื่อพิจารณาผลการสนทนากลุ่ม อภิปรายผลได้ดังนี้

แนวทางด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ สำหรับโรงเรียนที่ตั้งในเขตป่าอนุรักษ์ให้มุ่งความสอดคล้องตามกฎหมายและการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า โดยเริ่มจากรวบรวมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำแผนและเอกสารคำขออนุญาตพร้อมแบบแปลนและพิกัดใน Google Docs Google Drive และกำหนดหมุดหมายอนุญาต จัดจ้าง ก่อสร้าง ตรวจรับใน Google Calendar สอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พรหมศิริ (2565) ที่กล่าวว่า ให้ผู้บริหารกำหนดกรอบการวางแผนงบประมาณ ตรวจสอบงานเป็นงวด และสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อกำกับคุณภาพการจัดสร้าง ใช้งาน ซ่อมบำรุง และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการใช้อาคารสถานที่ เริ่มจากการวางแผนและออกแบบการใช้พื้นที่ โดยจัดทำแนวทางและแผนผังใน Google Docs จัดเก็บเป็นหมวดหมู่ใน Google Drive กำหนดสิทธิ์เข้าถึงตามบทบาท และจัดสำเนาออฟไลน์สำหรับกรณีเครือข่ายจำกัด ต่อมาจัดสรรพื้นที่อย่างคุ้มค่าด้วย Google Calendar เป็นปฏิทินกลางแยกตามอาคาร กำหนดสีตามประเภทพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิฐชญาณ์ สุวรรณรัตน์ (2568) พบว่า การพัฒนาระบบจองพื้นที่แบบออนไลน์ในโรงเรียนช่วยลดการจองซ้ำซ้อน กำหนดสิทธิ์การเข้าถึง และยกระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ ซึ่งสอดรับกับผลของการดำเนินงานด้านการใช้อาคารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาดอยตุงที่จัดทำแผนและแผนผังใน Google Docs/Drive ใช้ Google Calendar เป็นปฏิทินกลางควบคุมการใช้พื้นที่

แนวทางการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ กำหนดแผนบำรุงรักษารายเดือนและรายภาคเรียน พร้อมตัวชี้วัดเวลาแก้ไขและงานค้าง จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและประวัติการซ่อม มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก–สำรองและสิทธิ์เข้าถึงข้อมูล จัดระบบแจ้งซ่อมมาตรฐานแนบพิกัดและภาพ จัดลำดับความเร่งด่วนและนัดหมายซ่อม เปิดรับข้อเสนอแนะและจัดกิจกรรมดูแลร่วมกับชุมชน กำหนดรายการตรวจสุขาภิบาล ความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต สุริยะวงค์ (2569) ได้ศึกษา ระบบแจ้งซ่อมด้วย Google Forms เชื่อม Google Sheets และ LINE Notify พบว่าผู้ใช้มีความพึงพอใจในระดับมาก และระบบช่วยให้การซ่อมบำรุงรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร ห่วงมาก (2560) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ในโรงเรียนมัธยมและชี้ให้เห็นปัญหาสำคัญด้านการบันทึก ติดตาม และนำผลประเมินการใช้อาคารไปปรับปรุงซ่อมแซม

แนวทางการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ เน้นความปลอดภัย โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดระบบเวรยามและจุดคัดกรอง พร้อมบันทึกผู้มาติดต่อและเหตุการณ์ผ่าน Google Forms และทำบัญชีตรวจอุปกรณ์ป้องกันภัยรายสัปดาห์ รายเดือนใน Google Sheets ควบคุมการใช้พื้นที่ด้วยข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรใน Google Docs รับคำขอใช้พื้นที่ผ่าน Google Forms และจองผ่าน Google Calendar สอดคล้องกับกนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ที่พบว่าการบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเมื่อมีระบบเวรยาม การกำหนดมาตรการควบคุมพื้นที่ การจัดตารางตรวจสภาพ และการบันทึกหลักฐานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับขนิษฐา กำเนิดทอง (2568) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาและชี้ว่าความสำเร็จขึ้นกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ชัดเจน การติดตามผลตามรอบและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

แนวทางการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ กำหนดวัตถุประสงค์และโครงสร้างกำกับโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสหสาขา ระบุบทบาทและกำหนดการใน Google Calendar พร้อมมอบหมายผู้ประสานข้อมูลเพื่อคุมคุณภาพภายใต้ข้อจำกัดอินเทอร์เน็ต ออกแบบกระบวนการและขอบข่าย โดยกำหนดมิติประเมินด้านกายภาพ ความพร้อมใช้งาน ความปลอดภัย และความสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์สิลป์ รัตนอุดม (2565) ที่พบว่าการพัฒนางานอาคารสถานที่ซึ่งมีองค์ประกอบด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนความจำเป็นของกลไกประเมินที่เป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายในสถานศึกษา ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตินัย บุญนรากร (2565) ที่พัฒนาระบบบริหารงานอาคารสถานที่ออนไลน์และประเมินได้ว่าองค์ประกอบด้านคุณภาพข้อมูล คุณภาพระบบ และประโยชน์สุทธิอยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่าการจัดมาตรฐานแบบฟอร์ม การบันทึกข้อมูลภาคสนาม และการกำหนดกำหนดการติดตามแบบเป็นงวดบนระบบออนไลน์ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของวงจรประเมิน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

ระดับนโยบาย

จากผลการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารอาคารสถานที่ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ หรือโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่พิเศษ ถิ่นทุรกันดาร เพื่อจะได้ยกระดับการบริหารงานอาคารสถานที่ให้มีคุณภาพ

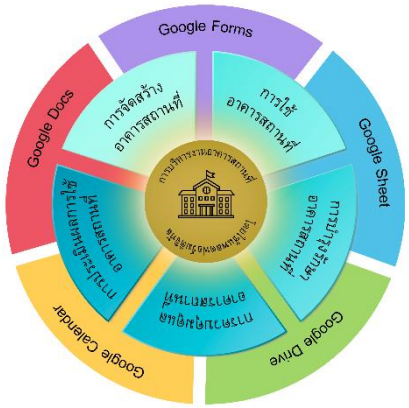
ระดับปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาผู้รับผิดชอบงานอาคารสถานที่รับแจ้งซ่อมและข้อเสนอแนะผ่าน Google Forms บันทึกคิวงานและตัวชี้วัดพื้นฐานใน Google Sheets กำหนดรอบตรวจและบำรุงรักษาเชิงป้องกันใน Google Calendar และจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนใน Google Docs

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ในพื้นที่พิเศษ

องค์ความรู้ใหม่



รูปภาพที่ 1 แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในบริบทโรงเรียนพื้นที่สูง ควรดำเนินงานผ่านขอบข่ายงานอาคารสถานที่ 5 ด้าน คือ 1) การจัดสร้างอาคารสถานที่ 2) การใช้อาคารสถานที่ 3) การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ 4) การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และ 5) การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ และนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอาคารสถานที่ เพื่อให้การบริหารงานอาคารสถานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุคสมัยทางเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10*(2), 1-14.

ขนิษฐา กำเนิดทอง. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา. *Journal of Peace Periscope, 6*(1), 234–240.

จักรินทร์ ศิลารัตน์. (2568). การพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานสนับสนุนวิชาการโดยใช้เทคโนโลยี Google Workspace กรณีศึกษา สถาบันการสอนวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิชาการ ปข มท., 14*(1), 1-18.

นิตินัย บุญนรากร. (2564). การพัฒนาระบบบริหารงานอาคารสถานที่ออนไลน์ของโรงเรียนศรียาภัย จังหวัดชุมพร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3*(2), 29–47.

ผกามาศ บุญอยู่. (2556). *การนำเสนอแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พงศ์สิลป์ รัตนอุดม. (2565). การพัฒนางานอาคารสถานที่เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และรองรับการบริหารจัดการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 16*(1), 94–107.

พิฐชญาณ์ สุวรรณรัตน์. (2568). การพัฒนาระบบจองห้องประชุมออนไลน์ผ่านเว็บแอปพลิเคชัน: กรณีศึกษาโรงเรียนโยธินบำรุง. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 12(2),* 101–115.

ภานุมาศ บัวจีน, โสภนา สุดสมบุรณ์ และอรรณพ จีนะวัฒน์. (2567). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 11*(3), 1–18.

ศรัณย์พงษ์ เกื้อบุตร. (2565). *การพัฒนาคู่มือการใช้แพลตฟอร์มการทำงานกูเกิลเพื่อการศึกษา (Google Workspace for Education) ของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมเดช สีแสง. (2549). *การบริหารงานอาคารสถานที่และความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ชมรมพัฒนาความรู้ฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สกศ.

อดิศักดิ์ นำระนะ. (2565). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2)*, 123-135.

อนุชิต สุริยะวงค์. (2569). การพัฒนาระบบการแจ้งซ่อมครุภัณฑ์ประกอบอาคารคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้วย Google Forms. *วารสารวิชาการเพื่อการพัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่, 7(1),* 148–152.

อภิสิทธิ์ พรหมศิริ. (2564). *แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อาภาพร ห่วงมาก. (2560). *การศึกษาสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

*ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

พัชรินทร์ ปันเขื่อนขัด[1*] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล[2]
[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[2]คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
*Corresponding author e-mail: Phatcharin0553@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 256 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 1 เท่ากับ 0.977 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 2 เท่ากับ 0.982 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับ 0.20 ขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ มีค่าอำนาจพยากรณ์พหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ได้ร้อยละ 66 โดยมีสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตราฐาน ดังนี้ $\hat{Y} = 0.823 + 0.149(X_2) + 0.177(X_1) + 0.133(X_3) + 0.134(X_4) + 0.107(X_6) + 0.107(X_5)$ $\hat{Z} = 0.176(Z_2) + 0.247(Z_1) + 0.196(Z_3) + 0.155(Z_4) + 0.131(Z_6) + 0.128(Z_5)$

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

* Received: 2025-10-21, Revised: 2026-01-07, Accepted: 2026-01-23

Participatory Management Factors Affecting the Success of Internal Educational Quality Assurance Implementation at Educational Opportunity Expansion Schools under the Office of the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area 1

Phatcharin Pankhueankhat[1] Poompipat Rukponmongkol[2]
[1]Master of Education in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University [2]
Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: Phatcharin0553@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the levels of participatory management factors, 2) examine the success of the implementation of internal educational quality assurance, 3) examine the relationships between participatory management factors that affected the success of the implementation of internal educational quality assurance, and 4) develop a prediction equation for the success of the implementation of internal educational quality assurance. The sample consisted of 256 school administrators and teachers. The Item–Objective Congruence (IOC) indices ranged from 0.80 to 1.00. The reliability coefficient of questionnaire 1 was 0.977, and the reliability coefficient of questionnaire 2 was 0.982. The discrimination power values were at 0.20 or higher. The results showed that 1) the participatory management factors were, overall, at the high level. 2) The success of the implementation of internal educational quality assurance was, overall, at the high level. 3) All aspects of participatory management factors had positive relationships with the success of the implementation of internal educational quality assurance, with the statistical significance at the .01 level. 4) The prediction equation for the success of the implementation of internal educational quality assurance, analyzed through Enter Multiple Regression Analysis, yielded a multiple predictive power of 66 percent. The prediction equation was presented in both raw score and standardized score forms.

(Stepwise Multiple Regression Analysis)

$\hat{Y} = 0.823 + 0.149(X_2) + 0.177(X_1) + 0.133(X_3) + 0.134(X_4) + 0.107(X_6) + 0.107(X_5)$

$\hat{Z} = 0.176(Z_2) + 0.247(Z_1) + 0.196(Z_3) + 0.155(Z_4) + 0.131(Z_6) + 0.128(Z_5)$

Keywords: participatory management, internal educational quality assurance

บทนำ

การศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของชีวิต เพราะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุความสุขและความเจริญ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงควรมุ่งพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม พร้อมทั้งปลูกฝังจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) การยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ให้มีการจัดตั้งกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ โดยครอบคลุมทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และกระบวนการในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันภายนอก เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและผู้เรียนทุกคนมั่นใจในการจัดการศึกษา (ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล, 2564) กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการจัดวางระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับและประเภทการศึกษาตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดไว้ ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งดำเนินการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองต่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี(สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เน้นให้ทุกคนในองค์กรมีบทบาทร่วมกันในการดำเนินงาน โดยยึดหลักสำคัญคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิ์ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายและทิศทางร่วมกัน ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล, 2564)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ดำเนินงานการประกันคุณภาพ แต่ยังพบปัญหาหลายด้านๆ เช่น บุคลากรในโรงเรียนมีบทบาทหรือส่วนร่วมค่อนข้างน้อยในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนใหญ่การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมาจากคณะผู้บริหาร การบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศมีความซ้ำซ้อนและและไม่บรรลุตามเกณฑ์ที่วางไว้ บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับสถานศึกษายังมีความรู้ความเข้าใจไม่ครอบคลุมเกี่ยวกับทักษะในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2567) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ทราบว่าปัจจัยทางการบริหารงานใดบ้างที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมพัฒนาปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่น่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในปีการศึกษา 2567 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 49 คน และครูผู้สอนจำนวน 715 คน รวมทั้งสิ้น 764 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 16 คน และครูผู้สอน 240 คน รวมทั้งหมด 256 คน ขนาดตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) แบ่งเป็นสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 6 ปัจจัย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบวัดความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ได้ศึกษาแนวคิดและข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความสำเร็จของการทำงานด้านประกันคุณภาพภายใน

3.2 ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3.3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามของคำศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นกรอบอ้างอิงในการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล

3.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนพิจารณา เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของถ้อยคำ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 1 เท่ากับ 0.977 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 2 เท่ากับ 0.982 ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อส่งไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ ผ่านบริการของ Google Form

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามครบ 256 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว แล้วนำไปลงรหัส

4.5 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient)

5.5 สร้างสมการพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการทำนาย ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression Analysis) และพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.41	0.46	มาก
2	มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.46	0.39	มาก
3	มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.46	0.49	มาก
4	มีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.45	0.38	มาก
5	ความไว้วางใจ	4.44	0.39	มาก
6	ตั้งเป้าหมายร่วมกัน	4.49	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.45**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล

1	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.45	มาก
2	จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.43	0.40	มาก
3	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.43	0.40	มาก
4	ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.40	0.45	มาก
5	ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.38	0.45	มาก
6	จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.44	0.40	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.41**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รองลงมา คือ จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

6.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(X_6)	(Y)
(X_1)	1.000	0.569**	0.471**	0.551**	0.520**	0.495**	0.656**
(X_2)		1.000	0.574**	0.605**	0.561**	0.483**	0.658**
(X_3)			1.000	0.581**	0.574**	0.507**	0.643**
(X_4)				1.00	0.570**	0.548**	0.656**
(X_5)					1.00	0.528**	0.625**
(X_6)						1.00	0.590**
(Y)							1.00

**** P<.01**

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ

6.4 ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	Beta	t	Sig
(Constant)	0.823	0.170		4.828	.000*

(X_2)	0.149	0.044	0.176	3.356	.001*
(X_1)	0.177	0.035	0.247	5.040	.000*
(X_3)	0.133	0.034	0.196	3.866	.000*
(X_4)	0.134	0.046	0.155	2.899	.004*
(X_6)	0.107	0.039	0.131	2.728	.007*
(X_5)	0.107	0.043	0.128	2.496	.013*
	R=0.81, R^2=0.66, F=81.62, Sig=0.000				

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_3) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) ด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกัน (X_6) และด้านความไว้วางใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81และสามารถทำนายความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (Y) ได้ร้อยละ 66 โดยมีสมการทำนาย ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.823 + 0.149(X_2) + 0.177(X_1) + 0.133(X_3) + 0.134(X_4) + 0.107(X_6) + 0.107(X_5)$$

สมการทำนายในรูปมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.176(Z_2) + 0.247(Z_1) + 0.196(Z_3) + 0.155(Z_4) + 0.131(Z_6) + 0.128(Z_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นถึงหลายประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายไว้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ปัจจัยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ปัจจัยความไว้วางใจ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้วิจัยอภิปรายตามผลที่ได้ในภาพรวมดังนี้ ปัจจัยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน การสร้างเครื่องมือ ประเมินคุณภาพการศึกษา การจัดทำสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการ และการทบทวนการประกันคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาได้ทำการวางแผนไว้ให้ บุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ เกสรพรหม และภูมิพิพัฒน์

รักพรมงคล (2564) พบว่าปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองเป็นการนำเสนอความสำเร็จของสถานศึกษาตลอดทั้งปีการศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ มาตรฐานของสถานศึกษาว่าได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา สถิตพงษา และคนอื่นๆ (2567) พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน พิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านความไว้วางใจ ด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกัน แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำแนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารงานมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยณัฐ สาระถี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2568) พบว่ามี ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญต่อปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทำให้ทราบว่านโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติมีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการบริหารและการจัดการมุ่งพัฒนาระบบบริหารคุณภาพของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พบว่า นุภาพร ศรฤทธิ์ (2565) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านทรัพยากรทางการศึกษาสามารถพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพล สุขสะอาด และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2568) พบว่าสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานพัสดุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 26.40 ให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและการรับรองวิทยฐานะประสบความสำเร็จในเวียดนาม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตราฐานการศึกษา โดยอาศัยด้านการร่วมมือทั้งหมด 6 ด้าน

1. ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทาง และร่วมกำหนดนโยบายหรือแผนงานของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม

2. ด้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การที่บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับผลตอบแทนจากการร่วมดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางตรง เช่น ผลลัพธ์จากโครงการ หรือทางอ้อม เช่น ความภาคภูมิใจและประสบการณ์ร่วมกัน

4. ด้านมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ได้ร่วมตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ หรือประเมินคุณภาพของการดำเนินงาน

5. ด้านความไว้วางใจ การสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาและเชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

6. ด้านตั้งเป้าหมายร่วมกัน การที่ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและร่วมมือกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาเชิงนโยบาย (Policy)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และการตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานตามมาตรฐานนั้นๆ

2. ด้านการพัฒนาองค์การ (Organization)

สถานศึกษาควรวางระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของตนเอง พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างทั่วถึง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ ควรดำเนินการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาท และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development)

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปฏิบัติงานด้วยศักยภาพสูงสุด ผู้บริหารควรเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงาน และสร้างบรรยากาศการช่วยเหลือเกื้อกูลภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารและบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาร่วมกัน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

4. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จากปัจจัยอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

5. ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ศึกษามาเปรียบเทียบในแต่ละบริบท

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ เกสรพรหม และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2567, กรกฎาคม-กันยายน). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอวังทรายพูนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, *6*(3), 359

นุภาพร ศรฤทธิ์. (2568, มีนาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development, 7*(4), 249-250.

สุทัตตา สถิตพงษา และคนอื่นๆ. (2567, มกราคม-กุมภาพันธ์). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *EducationJournal, 7*(3), 39.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ. รัตนะเทรดดิ้ง.

ปิยะณัฐ สาระถี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2568, มกราคม-มีนาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลกับความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, *12*(1), 321

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*.

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2564). *หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อิทธิพล สุขสะอาด และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2568, มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาในสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 12*(2), 328.

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

*แนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

เบญจมาศ ฝ่ายกระโทก[1*] กานต์ เนตรกลาง[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[2]รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: faykrathokb@gmail.com Tel. 0928793977

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร 3) เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีแรงจูงใจ รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความคิดริเริ่ม 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทเป็นผู้สื่อสารที่เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้งมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเข้ากับค่านิยมของบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและช่วยลดแรงต่อต้านของบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสนับสนุนทรัพยากรแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลัง

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา; พฤติกรรมที่สร้างสรรค์

* Received: 2026-02-27, Revised: 2026-05-23, Accepted: 2026-05-29

Guidelines for Developing Creative Behavior of School Administrators under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office

Benjamart Faykrathok[1*] Kant Netklang[2]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]e-mail: kantnetklang@gmail.com Tel. 0813603296
[*]Corresponding author e-mail: faykrathokb@gmail.com Tel. 0928793977

ABSTRACT

The objectives of this research article are: 1) to study the creative behaviors of school administrators; 2) to compare the creative behaviors of school administrators classified by their administrative experience; and 3) to establish guidelines for developing the creative behaviors of school administrators under The Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 113 school administrators selected through multi-stage random sampling. The research instruments included a questionnaire with an Item-Objective Congruence index of 1.00 for all items and a reliability coefficient of 0.97, along with an interview form administered to 5 experts. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The research findings revealed that 1)Overall, the creative behaviors of school administrators were at the highest level. The aspect with the highest mean score was motivation, followed by vision, while the aspect with the lowest mean score was initiative. 2) The comparison of the creative behaviors of school administrators classified by administrative experience showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in individual aspects. 3) Regarding the guidelines for developing the creative behaviors of school administrators, it was found that administrators should adapt their roles to become communicators who emphasize deep listening. They should link the school's vision with the values of the personnel to foster a sense of shared ownership and reduce resistance to operations, while also serving as facilitators who fully support resources for the personnel.

Keywords: Development Guidelines; Administrator; Creative Behavior

บทนำ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งครูต้องประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546) อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 มาตรา 79 ยังได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547)

พฤติกรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศแห่งการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ผ่านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การมีแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากร และการปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ถือเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น และเลื่อมใสในตัวผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจากการทำงานร่วมกันของสติปัญญาที่ใช้ในการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่ และภูมิปัญญาที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น (Sternberg, 2005) นอกจากนี้ พฤติกรรมดังกล่าวยังแสดงออกอย่างชัดเจนผ่านความสามารถในการจัดการกับปัญหาการบริหารที่ไม่มีรูปแบบตายตัว มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และทำหน้าที่อำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (Mumford, 2002) พฤติกรรมที่สร้างสรรค์เป็นการแสดงออกที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งเป็นชุดทักษะที่ต้องอาศัยประสบการณ์ทำงานที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนานอย่างต่อเนื่อง (Combe, 2015) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเป็นที่ยอมรับและสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีได้ ย่อมสะท้อนถึงความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในบริบทการทำงานที่พัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยั่งยืน (สุพรรณิกา ฤกษ์มงคล, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 50 โรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ การเป็นองค์กรคุณภาพ สู่สังคมยุคใหม่อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ยังขาดแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานหรือกรอบการพัฒนาที่ชัดเจน และในบางส่วนอาจยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากรและชุมชน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่เป็นบวก และส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2568)

จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารให้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีและเป็นข้อมูลละท้อนกลับสำหรับหน่วยงานบังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา นำไปประกอบการพิจารณาสรรหา คัดเลือกหรือเลือกตั้งบุคคลที่มี

คุณลักษณะเหมาะสมเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร
3. เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

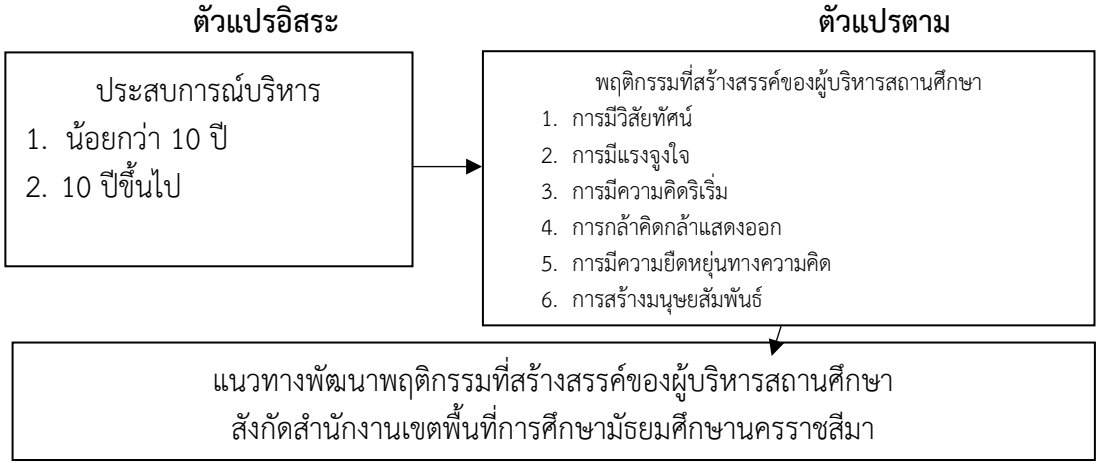
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 157 คน จากโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 50 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970, 608-610) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้ประสบการณ์บริหารเป็นชั้นภูมิ ได้แก่ ประสบการณ์บริหารน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์บริหาร 10 ปีขึ้นไป

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือมีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดริเริ่ม 3) มีมนุษยสัมพันธ์ 4) กล้าแสดงออก จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 1 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ โดยมีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายข้อ และตอนที่ 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรจำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยการทดสอบค่าที

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการตีความเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative)

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมีวิสัยทัศน์	4.77	0.39	มากที่สุด
2	การมีแรงจูงใจ	4.79	0.38	มากที่สุด
3	การมีความคิดริเริ่ม	4.62	0.45	มากที่สุด
4	การกล้าคิดกล้าแสดงออก	4.74	0.37	มากที่สุด
5	การมีความยืดหยุ่นทางความคิด	4.75	0.38	มากที่สุด
6	การสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.75	0.39	มากที่สุด
	รวม	4.74	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	
		$\bar{X}$	.D.	$\bar{X}$	.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	.65	.48	.90	‹ .21	3.48*	- 001
2	ด้านการมีแรงจูงใจ	.59	.47	.97	‹ .61	5.98*	- 000
3	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	.41	.47	.83	‹ .31	5.53*	- 000
4	ด้านการกล้าคิดกล้าแสดงออก	.62	.44	.85	‹ .26	3.43*	- 001
5	ด้านการมีความยืดหยุ่นทางความคิด	.60	.46	.89	‹ .20	4.29*	- 000
6	ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	.64	.45	.86	‹ .28	3.11*	- 002
	รวม	.58	.39	.88	‹ .19	5.05*	- 000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารน้อยกว่า 10 ปี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สามารถสรุปได้ 6 ประการด้วยกัน ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างฐานความเชื่อมั่นด้วยการปรับเปลี่ยนจากการสั่งการเป็นการสื่อสารด้วยข้อมูลจริง มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นวิสัยทัศน์หรือแนวทางการทำงานที่ตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความศรัทธาและความร่วมมือด้วยความเต็มใจ พร้อมกับนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมาเชื่อมโยงกับคุณค่าหรือค่านิยมที่บุคลากรยึดถือ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของแนวคิดนั้น นอกจากนี้ควรมีการสร้างต้นแบบความสำเร็จ โดยเริ่มทดลองทำจากบุคลากรกลุ่มเล็ก ๆ จนเห็นผลเป็นรูปธรรม แล้วใช้ความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองนั้นมาเป็นพลังโน้มน้าวใจที่ทรงพลังมากกว่าคำสั่งการ

สิ่งนี้จะช่วยลดแรงต้านและสร้างการยอมรับได้ อีกทั้งผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ในการเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเต็มกำลัง เพื่อร่วมพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

3.2 ด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างค่านิยมใหม่ในองค์กร โดยปรับเปลี่ยนเป้าหมายจากการมุ่งเน้นเพียงตัวเลขหรือตำแหน่งมาเป็นการยกย่องความสำเร็จของนักเรียนให้เป็นเกียรติประวัติสูงสุด พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบบ้านที่เป็นเจ้าของร่วมกัน เน้นความร่วมมือด้วยน้ำพักน้ำแรง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการเอาผลตอบแทนส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ขณะเดียวกันต้องรู้จักเฉลิมฉลองความสำเร็จเล็ก ๆ ระหว่างทาง เพื่อสร้างพลังงานบวกและให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าของตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการอย่างอิสระ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนผลลัพธ์ให้บุคลากรตระหนักว่างานของเขามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่แข็งแกร่งซึ่งอยู่เหนือกว่าเงินตราหรืออำนาจหน้าที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่แท้จริงและมั่นคง

3.3 ด้านการมีความคิดริเริ่ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นนักวิเคราะห์เชิงระบบ โดยหมั่นถอดบทเรียนจากปัญหาเดิม เพื่อหาทางเลือกใหม่ที่ยังไม่มีใครทำ นำหลักการบริหารจากต่างแวดวงมาประยุกต์ใช้ เปิดพื้นที่สร้างสรรค์รับฟังแนวคิดที่แปลกใหม่จากบุคลากร พร้อมทั้งกล้าที่จะทดลองทำโครงการเล็ก ๆ ที่ท้าทาย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองหาโอกาสและสร้างความแตกต่าง ขณะเดียวกันต้องเป็นนักปฏิรูปโครงสร้างที่กล้าทลายระบบงานที่ซ้ำซ้อนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ลดขั้นตอนเอกสาร เพื่อเอื้อให้บุคลากรมีอิสระในการออกแบบการสอนแบบบูรณาการข้ามวิชาอย่างไม่มีขีดจำกัด อีกทั้งควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกวงการการศึกษาเพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์ พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้บริหารเกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ในการคิดค้นแนวทางใหม่ที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อนได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการกล้าคิดกล้าแสดงออก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาพฤติกรรมการแสดงความรับผิดชอบอย่างสง่างาม โดยการประกาศตัวเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทั้งหมดหากเกิดข้อผิดพลาด เพื่อทำลายกำแพงความกลัวและสร้างความอุ่นใจให้แก่บุคลากร และเปลี่ยนพฤติกรรมการกล่าวโทษมาเป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน เพื่อปรับปรุงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งพัฒนาพฤติกรรมการเป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุนที่กล้าเปิดเผยประสบการณ์ความผิดพลาดของตนเอง เพื่อสร้างความเป็นกันเองและลดความกดดันให้แก่บุคลากร มีการคิดวางแผนเพื่อรองรับความล้มเหลวหรือสิ่งที่ไม่คาดฝัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบของความไม่ย่อท้อและไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมเหล่านี้จะเปลี่ยนสถานศึกษาจากองค์กรที่ทำงานตามความเคยชินไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมไปด้วยพลังสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง พร้อมลองสิ่งใหม่ และมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของนักเรียน

3.5 ด้านการมีความยืดหยุ่นทางความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งโจทย์ที่ท้าทายในการบริหารงานและไม่ยอมจำนนต่อข้อจำกัดเดิม กล้าที่จะฝันใหญ่และตั้งเป้าหมายที่ดูเหมือนเป็นไปไม่ได้ให้กลายเป็นความจริง รู้จักแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ โดยไม่จำกัดตัวเองอยู่เพียงแค่การใช้เฉพาะทรัพยากรภายในโรงเรียน พลิกแพลงวิธีการทำงานด้วยจินตนาการที่สร้างสรรค์ รวมถึงดึงศักยภาพพหุปัญญาของบุคลากร ให้บุคลากรสามารถทำงานข้ามสายงาน เพื่อทำลายข้อจำกัดด้านขนาดของโรงเรียนและจำนวนคน และมีความเชี่ยวชาญในการมองหาช่องทางกฎระเบียบที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อไม่ให้กฎเกณฑ์เดิมมาปิดกั้นนวัตกรรมและการสร้างคุณภาพผู้เรียน

3.6 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ศิลปะแห่งอารมณ์ขันเพื่อลดช่องว่างและสลายความขัดแย้ง โดยการกล้าแสดงความไม่สมบูรณ์แบบผ่านการเล่าเรื่องตลกหรือเรื่องผิดพลาดของตนเองในอดีต ซึ่งเป็นการช่วยลดความตึงเครียดและทำให้บุคลากรกล้าเปิดใจเข้าหากัน เปลี่ยนบรรยากาศที่ขุ่นมัวให้กลายเป็นรอยยิ้ม และใช้เสียงหัวเราะเป็นตัวเชื่อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขร่วมกัน พฤติกรรมนี้จะช่วยเปลี่ยนจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจมาเป็นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรหรือแบบพี่น้องที่เป็นการละลายพฤติกรรมระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการกับครูได้อย่างแยบยล อีกทั้งต้องมีกาลเทศะในการใช้อารมณ์ขัน และหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดที่รุนแรง พฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มองความขัดแย้งเป็นเพียงปัญหาเล็ก ๆ ที่แก้ไขได้ ทำให้สถานศึกษากลายเป็นพื้นที่แห่งความสุขที่บุคลากรพร้อมจะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและมีแรงผลักดันภายในที่ต้องการเห็นการพัฒนาขององค์กร ทำให้เกิดการแสวงหาวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และการตัดสินใจที่เฉียบคมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเมื่อจำแนกมิติของแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกจะเห็นว่า ในการมีแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมความทุ่มเท ความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่อปัญหา เพื่อประโยชน์ของสังคมและส่วนรวมในระดับที่สูงที่สุดซึ่งเป็นแรงผลักดันจากความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพโดยแท้จริง ขณะที่การมีแรงจูงใจภายนอกนั้น แม้ว่าพฤติกรรมการแสวงหารางวัลหรือผลตอบแทนภายนอกจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังคงสามารถรักษามาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงานไว้ได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ไม่ได้บริหารงานเพียงเพื่อประคับประคองภาระงานประจำวันเท่านั้น แต่ยังมีเจตจำนงที่ต้องการยกระดับมาตรฐานการศึกษา รวมถึงพัฒนาผู้เรียน และบุคลากรให้มีคุณภาพซึ่งการมีแรงจูงใจเช่นนี้ถือเป็นพลังขับเคลื่อนพื้นฐานที่สำคัญ เพราะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory)
ของ Ryan and Deci (2000) ที่อธิบายว่า เมื่อผู้บริหารมีความรู้สึกเป็นอิสระ มีความสามารถ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร จะเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กล้าคิดและกล้าสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากเบื้องบน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ เช่นเดียวกับพระมหาวรศักดิ์ วรสกุโก (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมการจัดการศึกษาและบริหารงานให้ผ่านพ้นข้อจำกัดที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านการมีแรงจูงใจ มีค่า t-test มากที่สุด เท่ากับ -5.98 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานที่สั่งสมมาเปนระยะเวลานาน เปรียบเสมือนทุนทางปัญญาที่ช่วยหล่อหลอมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สูง ย่อมผ่านการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและความท้าทายที่หลากหลาย จนเกิดการตกผลึกทางความคิดและมีภูมิคุ้มกันทางวิชาชีพที่เข้มแข็งทำให้ลดความกังวลในการลองผิดลองถูก และกล้าที่จะแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆเพื่อพัฒนาองค์กร ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยจะเน้นการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่า แหล่งที่มาสำคัญที่สุดของความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในอดีต เมื่อบุคคลสั่งสมประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคได้สำเร็จ จะส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ซึ่งการรับรู้ความสามารถนี้จะเป็นตัวกำหนดระดับของแรงจูงใจ และความพยายามในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบากทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก มีความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่อปัญหามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์สถิตย์ พริกสี (2567) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมด้านเพศและด้านระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งงานวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อันเป็นการยืนยันว่าระดับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้คุณลักษณะและพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเข้ากับค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวคิดร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (1994) โดยเฉพาะในมิติของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นการทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของแนวคิด ไม่ใช่แค่ทำตามคำสั่ง รวมถึงมองเห็นความเป็นเลิศส่วนบุคคลและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นศักยภาพ เพื่อพัฒนาและก้าวข้ามข้อจำกัดของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรี อินทาปัจ (2563) ที่ได้ให้แนวทางในการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษารับทราบการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ กำหนดเป้าประสงค์ กำหนดกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาและสร้างอนาคตของสถานศึกษา และควรเปิดโอกาสให้ได้ร่วมกันทุกคนทุกฝ่าย สถานศึกษาจึงจะเกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3.2 ด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนค่านิยม โดยมุ่งยกย่องความสำเร็จของนักเรียน แทนการมุ่งเน้นเพียงการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือรางวัลที่เป็นวัตถุ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำผู้รับใช้ (Servant Leadership) ของ Greenleaf (1970) โดยเฉพาะในหลักการด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาคน ซึ่งอธิบายว่า หน้าที่สำคัญที่สุดของผู้นำผู้รับใช้ คือ การทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสูงสุด โดยผู้นำจะละทิ้งความต้องการผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ลาภยศหรือเงินทอง แต่จะยึดถือความสำเร็จและการเติบโตของบุคคลเหล่านั้นเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่แท้จริง อันเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนวัฒน์ ฉิมกูล (2565) ที่กล่าวว่าการสร้างแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อกระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเต็มใจ เกิดความมุ่งมั่นในการกระทำใดจนเกิดผลสำเร็จ ผ่านการประเมินความความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากรหรือการให้รางวัลการยกย่องชมเชย จะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการดำเนินงานได้

3.3 ด้านการมีความคิดริเริ่ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดสร้างทางเลือกใหม่ ๆโดยประยุกต์ใช้หลักการบริหารเข้ากับศาสตร์วิชาแขนงอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ของ Christensen, Dyer and Gregersen (2011) ที่กล่าวถึง การสังเกต และริเริ่มตั้งคำถามที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาที่พบกับแนวคิดจากต่างสาขาเข้าด้วยกัน หรือดึงเอาประสบการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกันมาสร้างเป็นแนวคิดใหม่ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาที่คนในวงการการศึกษาอาจมองข้ามไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทพร ขาวใจผ่อง (2567) กล่าวว่าการริเริ่มความคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ในการใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล ผ่านกระบวนการคิดนอกกรอบ และการบูรณาการกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างหลากหลายที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาและแนวคิดเหล่านี้ สามารถนำไปพัฒนาต่อ เพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการกล้าคิดกล้าแสดงออก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบอย่างสง่างาม สอดคล้องกับทฤษฎีความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ของ Edmondson (2018) การที่ผู้บริหารมีความกล้าที่จะประกาศตัวรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทั้งหมด กล้าที่จะแสดงความไม่รู้และเลิกพฤติกรรมการกล่าวโทษ เป็นการสร้างสภาวะที่สมาชิกในองค์การรู้สึกปลอดภัยและกล้าที่จะเสี่ยงแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกอย่างแตกต่าง โดยคำนึงถึงเพียงแค่การพัฒนางานและไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตำหนิหรือลงโทษ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของความสร้างสรรค์ในองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Louise (2018) ที่ได้กล่าวถึงการกล้าคิดกล้าแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นฟันเฟืองสำคัญที่เปลี่ยนความกลัวให้เป็นความกล้ารวมถึงการยอมรับความผิดพลาดอย่างเปิดเผย ช่วยลดความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์ ทำลายการปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้องค์กรก้าวพ้นจากความวิตกกังวลเข้าสู่พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงซึ่งความกล้าหาญในการเผชิญปัญหาและกล้าแสดงออกอย่างมีสติแบบนี้ ไม่เพียงแต่จะสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร แต่ยังเป็นการเปิดพื้นที่ให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

3.5 ด้านการมีความยืดหยุ่นทางความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งเป้าหมายที่ท้าทายโดยไม่ยอมจำนนต่อข้อจำกัดเดิม สอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ของ Davies and Ellison (2003) ที่เน้นย้ำถึงการกำหนดเจตจำนงเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะพาสถานศึกษาไปสู่จุดที่ดีกว่าเดิม ผ่านการสร้างความร่วมมือจากเครือข่ายภายนอกและการสร้างการคิดเชิงอนาคตที่ช่วยทลายกรอบการทำงานแบบเดิม สอดรับกับการปรับโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ความเป็นพหุปัญญา และดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษาให้สำเร็จเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่ได้ให้แนวทางในการพัฒนาด้านการมีความยืดหยุ่นทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับสภาพความความคิดให้มีความพอดี พอเหมาะพอควร จากการเรียนรู้สถานการณ์ต่าง ๆ และทำความเข้าใจในบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง รวมถึงควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.6 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนจากการมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจให้กลายเป็นความสัมพันธ์เชิงกัลยาณมิตรหรือเชิงพี่น้องในสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) ของ Mayo (1933) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาโดยเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากการใช้อำนาจตามหน้าที่มาเป็นการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรและการใช้อารมณ์ขัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิกา ฤกษ์มงคล (2561) ที่กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด เมื่อผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีครูและบุคลากรจะรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยและรู้สึกสบายใจในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 จากผลการศึกษาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความคิดริเริ่มดังนั้น จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถอดบทเรียนในทุก ๆ การดำเนินงาน เพื่อฝึกทักษะการมองภาพรวมของสถานศึกษาอย่างเป็นเหตุเป็นผล ไม่มองเพียงจุดใดจุดหนึ่ง พร้อมทั้งพิจารณาว่าทุกส่วนประกอบเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อกันอย่างไร จากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเข้าสู่กระบวนการฝึกพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ในการริเริ่มความคิด แสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ รวมถึงปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาพัฒนาหรือแก้ไขส่วนที่บกพร่องในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 จากผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร พบว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ควรมีการจัดโปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเฉพาะเจาะจงตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง

ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ที่มีความโดดเด่นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และด้านการกล้าคิดกล้าแสดงออกกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สูงซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีแรงจูงใจ เพื่อเป็นการบูรณาการพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมในทุกมิติ และช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งภายในองค์การ

1.3 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สื่อสารเชิงรุกที่เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้ง จากนั้นจึงใช้การสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเข้ากับค่านิยมของบุคลากร จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมเชิงนโยบายด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมถึงสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ตลอดจนจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะการสื่อสารและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

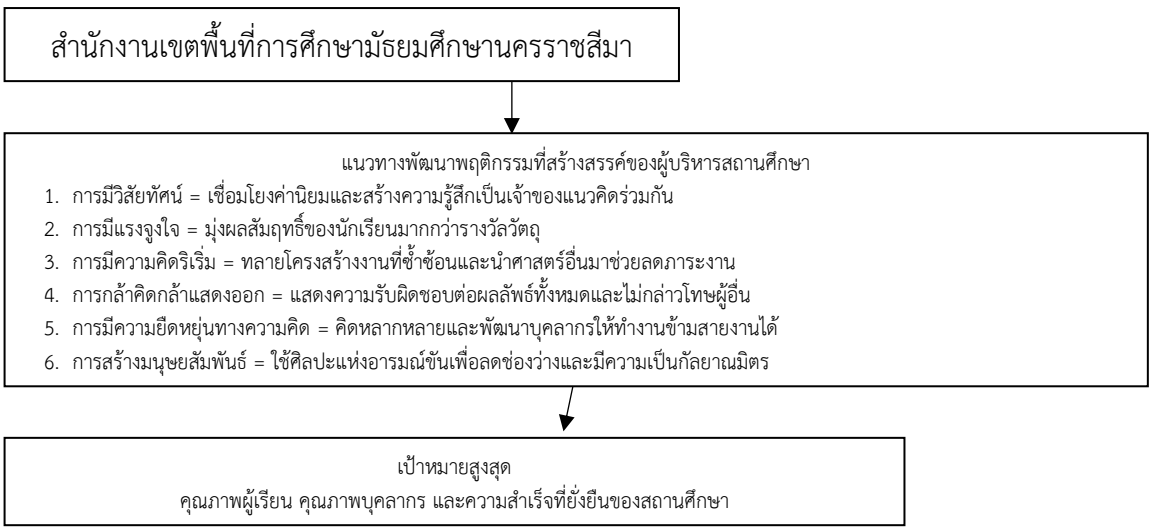
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และสังกัดอื่น ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และสังกัดอื่น ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุขอย่างเป็นรูปธรรม ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภาพองค์ความรู้ใหม่

จากแผนภาพที่ 2 สามารถสรุปแนวทางพัฒนาพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทเป็นผู้สื่อสารที่เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจให้เป็นความสัมพันธ์เชิง

กัลยาณมิตรและรู้จักใช้ศิลปะแห่งอารมณ์ขัน เพื่อลดช่องว่างและลดแรงต่อต้านของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเข้ากับค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากร จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวคิดร่วมกัน โดยมุ่งปรับเปลี่ยนค่านิยมให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากกว่ารางวัลทางวัตถุ นอกจากนี้ในด้านการบริหารจัดการต้องกล้าคิดหลากหลาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานข้ามสายงานได้ ตลอดจนทลายโครงสร้างงานที่ซ้ำซ้อน อีกทั้งบูรณาการนำศาสตร์อื่นมาช่วยลดภาระงาน และท้ายที่สุด คือ ต้องกล้าคิดกล้าแสดงออกในการแสดงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทั้งหมดอย่างสง่างาม โดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น เพื่อเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนวัฒน์ ฉิมกูล. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นันทพร ขาวใจผ่อง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม. 7*(2), 149-161.

พัชรี อินทาปัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พระมหาวรศักดิ์ วรสกโก. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก, น. 51.

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, 11 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 120 ตอนที่ 52 ก, น. 17.

วงศ์สถิตย์ พริกสี. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.

สุพรรณิกา ฤกษ์มงคล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 15*(69), 151-160.

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: W.H. Freeman.

Christensen, C. M., Dyer, J. H., & Gregersen, H. B. (2011). *The innovator's DNA: Masteringthe five skills of disruptive innovators.* Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Combe, I. A. (2015). Leaders' sensemaking under crises: Emerging cognitive consensus over time within management teams. *The Leadership Quarterly. 26*(3), 307-322.

Davies, B., & Ellison, L. (2003). *The Strategically Focused School.* London: RoutledgeFalmer.

Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safetyin the Workplace for Learning, Innovation, and Growth.* Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader.* Indianapolis, IN: Robert K. Greenleaf Center.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement. 30*(3), 608-610.

Louise S. (2018). Creative leadership: a challenge of our times. *School Leadership and Management. 29*(1), 65-78.

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization.* New York: Macmillan.

Mumford, M. D. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly, 13(6),* 705–750.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist. 55(1),* 68–78.

Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. J. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization.* New York: Currency, Doubleday.

Sternberg, R. J. (2005). WICS: A model of positive leadership. *Educational Psychologist. 40(4),* 227–243.

*แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กุลนิธี แสงกิตติกุล[1]* รัฐพร กลิ่นมาลี[2] นพรัตน์ ชัยเรือง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*Corresponding author e-mail: Kulnitee _san@triamudomsouth.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed methods) ทั้งการวิจัยแบบปริมาณ (Quantitative method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1)เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิด ของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 62 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี 5) ด้านการวัดและประเมินผล และ 6) ด้านการนิเทศติดตาม โดยทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์; นาฏศิลป์; ยุคหลังโควิด

* Received: 2025-11-27, Revised: 2026-01-22, Accepted: 2026-01-23

GUIDELINES FOR PROMOTING TEACHING AND LEARNING MANAGEMENTDRAMATIC ARTS IN THE POST-COVID ERA OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF SECONDAY EDUCATION SERVICE AREANAKHON SI THAMMARAT

Kulnitee Sangkittikul[1*] Rattaporn Klinmalee[2] Nopparat Chairueng[3]
Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
[2]Independent Study Advisor, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
[3]Independent Study Advisor, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Kulnitee _san@triamudomsouth.ac.th

ABSTRACT

This research used mixed methods, including quantitative research. (Quantitative method method) and qualitative research (Qualitative method) have the following research objectives: 1) To study the current conditions of teaching and learning of performing arts in the post-COVID era of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 2) To study guidelines for promoting teaching and learning of dramatic arts. In the post-COVID era of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. Using questionnaires and interviews as tools to collect data from school administrators and dance teachers. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. here were 62 people. Group of 7 informant by choosing specifically. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. The results of the research found that 1) a study of the level of opinions of administrators and teachers of dance in the post-COVID era of educational institutions. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. Overall, opinions were at the highest level. 2) Guidelines for promoting teaching and learning of dance in the post-COVID era of educational institutions. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office Consisting of 6 elements: curriculum, learning management content Organizing learning activities Media and technology Measurement and evaluation and supervision and monitoring Every component has the highest average level.

Keywords: teaching and learning of dance ; dramatic arts ; the post-COVID era.

บทนำ

สถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบให้เกิดการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์อย่างกะทันหันถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากร ได้รับผลกระทบในหลายๆด้าน เช่น ด้านการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องใช้กลไกการบริหารที่ยืดหยุ่น รองรับเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านการสอน พบว่า อาจารย์ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เช่นเคย ส่วนนักศึกษาที่ถูกจำกัดจำนวนในการเข้าชั้นเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านสังคม นักศึกษาไม่สามารถร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องทำร่วมกันในชั้นเรียนได้ เนื่องจากต้องเว้นระยะห่างทางสังคม ในการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบ (เทื้อน ทองแก้ว,2565) อาจารย์และนักศึกษาต้องปรับตัวสู่สภาวะการเรียนรู้ที่ไม่คุ้นเคยนำไปสู่ภาระที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนผู้สอนและผู้เรียน และการจัดการชีวิตการทำงานจากบ้านให้ลงตัว ขณะที่อาจารย์ก็ต้องใช้เวลามากขึ้นในการเตรียมการสอน นักศึกษาก็รับรู้ถึงการสั่งงานและการต้องขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเองที่มากกว่าที่เคยเรียนในชั้นเรียนอย่างเห็นได้ชัด เหล่านี้ยังไม่รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันที่ถูกตีกรอบตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ตลอดจนความกลัวการติดเชื้อ COVID-19 ซึ่งอาจทำให้เกิดภาวะความเครียดสะสมและส่งผลกระทบในด้านต่างๆ ตามมากับการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วง COVID-19 ซึ่งเมื่อบุคคลเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต จะมีการปรับตัวได้ดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระทบและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้นๆ (Martin, 2022) การที่บุคคลปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าในยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง สามารถนำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนอย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือนอีกทั้งยังส่งผลต่อการเรียนและความสำเร็จทางการศึกษาของนักศึกษาอีกด้วย (Lorico, 2022) การปรับตัวเป็นกระบวนการปรับและการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ตามความต้องการของตนเองได้อย่างมีความสุข (ธัชพนธ์ สรภูมิ,2564) การจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์นั้นประกอบด้วยเนื้อหาสาระทฤษฎีการปฏิบัติโดยปกติครูผู้สอนเป็นสื่อกลาง ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตามด้วยการจดจำท่ารำ ซึ่งผู้เรียนส่วยใหญ่หากไม่มีทักษะพื้นฐานทางนาฏศิลป์จะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (บังอร อนุเมธากุล, 2560) การปรับตัวในการเรียนการสอนต่อการเปลี่ยนแปลง จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่นำพาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

งานวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มุ่งศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและทบทวนเนื้อหาได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ อย่างเป็นระบบ ในส่วนเนื้อหาที่ ไม่เข้าใจเกิดข้อสงสัยเพิ่มเติม ครูผู้สอนจะเป็นผู้ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างถ่องแท้ภายใต้การส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชา นาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชา นาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีวิจัย

1.ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2565 จำนวน 31 โรงเรียน รวม 62 คน

1.1 ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 31 คน ครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์ในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 คน รวม 62 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน ครู 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน โดยการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารจำนวน 2 คน มีประสบการณ์ทางด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2) นักวิชาการจำนวน 2 คน มีประสบการณ์ทางด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

3) ครูจำนวน 3 คน มีประสบการณ์สอนวิชานาฏศิลป์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยคิดและพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือมีลักษณะรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชา นาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสังเคราะห์องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาครูและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มาเป็นประเด็นคำถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ของภาษาแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำข้อคำถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม อีกทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ใน

การวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) ผู้วิจัย จะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.5 เพราะถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับเนื้อหา

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทางราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อติดต่อกับสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ถึงโรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน

3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 31 โรงเรียน เมื่อได้ครบตามจำนวนแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากแบบตรวจสอบความคิดเห็นแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชที่ได้จากการตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญในด้านความสอดคล้อง (Consistency)ด้านความเหมาะสม(Propriety)ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) มาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านหลักสูตร ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศติดตาม และด้านการวัดประเมินผล

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยพิจารณาองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ

ข้อ	แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
1	ด้านหลักสูตร	4.60	.30	มากที่สุด
2	ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้	4.62	.29	มากที่สุด
3	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	.33	มากที่สุด
4	ด้านสื่อและเทคโนโลยี	4.74	.27	มากที่สุด
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.55	.26	มากที่สุด
6	ด้านการนิเทศติดตาม	4.61	.21	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.60**	**.12**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี (μ =4.74) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (μ =4.67) ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ (μ =4.62) ด้านการนิเทศติดตาม (μ =4.61) ด้านหลักสูตร (μ =4.60) และด้านการวัดและประเมินผล (μ =4.55) ตามลำดับ

1.1 ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.60) และ (σ =.30) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน(μ =4.66) สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนด (μ =4.65) และ สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน (μ =4.63) ตามลำดับ

1.2 ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.62)และ (σ=.29) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาร่วมวางแผนกับครูในการกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ (μ =4.78) สถานศึกษามีการวางแผนแนวทางกำกับติดตามการใช้เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม (μ =4.77) และ สถานศึกษามีการพัฒนาเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (μ =4.73) ตามลำดับ

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด(μ=4.67)และ(σ=.33) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีเครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (μ =4.65) สถานศึกษามีการออกแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยี (μ =4.64) และ สถานศึกษามีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (μ =4.63) ตามลำดับ

1.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านสื่อและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.74) และ (σ =.27) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อทางดิจิทัลวิชานาฏศิลป์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา (μ =4.70) สถานศึกษาสนับสนุนเครื่องมือให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ ผ่านระบบออนไลน์มีความหลากหลาย (μ =4.69) และ สถานศึกษาสนับสนุนจัดหาสื่อวิชานาฏศิลป์ ที่มีความหลากหลายทันสมัยและน่าสนใจ (μ =4.68) ตามลำดับ

1.5 ด้านการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยรายข้อและโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.55) และ (σ =.26) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย (μ =4.69) สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการจัดทำโครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน(μ =4.65) และ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม (μ =4.64) ตามลำดับ

1.6 ด้านการนิเทศติดตามมีค่าเฉลี่ยรายข้อและโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.61) และ (σ =.21) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตามวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด (μ =4.89) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามครูวิชานาฏศิลป์ ในการใช้เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (μ =4.86) และ ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ ได้เรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (μ =4.84) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.1.ด้านหลักสูตร ควรมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์การศึกษาในยุคปกติใหม่ ให้มีความยืดหยุ่นมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเฉพาะทาง หลักสูตรต้องเข้าถึงผู้เรียนได้โดยง่ายและเมื่อเรียนจบแล้วให้สามารถนำไปใช้ได้ จัดโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นและเข้ากับบริบทกับคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น การออกแบบหลักสูตรมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้นอกห้องเรียนแบบอิสระมุ่งเน้นวิชาชีพในอนาคต

2.2.ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และครอบคลุมในรายวิชานาฏศิลป์ที่เน้นทักษะการปฏิบัติ มีแผนการเรียนการสอนแบบทางไกล ที่ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความยืดหยุ่นตามระยะเวลาตามสถานการณ์และออกแบบการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

เน้นการใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การเพิ่มองค์ความรู้มีการเชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์เข้ามาช่วยในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสนใจและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีความหลากหลายและเน้นทักษะการปฏิบัติส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญการเข้าถึงของกิจกรรมให้เข้าถึงได้ง่ายและไม่มีข้อจำกัด กิจกรรมการเรียนการสอนมีความเอื้อต่อผู้เรียนครู ชุมชน ครูมีความเชี่ยวชาญในสาขานาฏศิลป์ มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ ICT ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การบูรณาการได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด

2.4.ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรจัดให้มีความเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน มีความทันสมัยและมีการอบรมการใช้งานให้กับครูและนักเรียน จนสามารถใช้ได้อย่างชำนาญ สื่อการสอนมีความทันสมัยเพียงพอกับผู้เรียน และมีความหลากหลายเข้าถึงได้ง่ายและไม่จำกัดเวลา เข้าถึงได้หลากหลายช่องทาง มีการส่งเสริมทักษะทางเทคโนโลยี เทคนิคการทำสื่อการสอน รวมทั้งเทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ทางการศึกษาที่จำเป็นในยุคปัจจุบันสนับสนุนจัดทำเครื่องมือที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ผ่านระบบออนไลน์ให้มีความหลากหลายช่องทาง

2.5. ด้านการนิเทศติดตาม ควรมีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ใช้ช่องทางผ่านระบบออนไลน์ได้เพื่อมีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานองค์การและส่วนที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดระบบควบคุมดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาหรือขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนโดยมีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องให้ครูได้นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชานาฏศิลป์จะเป็นการนิเทศติดตามกลับมาวางแผนการพัฒนาคุณภาพการสึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.6.ด้านการวัดและประเมินผล ควรมีความหลากหลายวิธีและมีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการวัดและประเมินผล เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนรูปแบบการเรียนใหม่ มีการจัดทำเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่มีความเหมาะสม ทำโครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่ชักดเจน มีการให้ความรู้แก่ครูในการวัดและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง นำผลจากการประเมินมาใช้พัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีวิธีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างหลากหลาย

อภิปรายผล

1.ด้านสภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชจำแนกตามองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านหลักสูตร พบว่าสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนด มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้พบว่า สถานศึกษาร่วมวางแผนกับครูในการกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ วางแผนแนวทางกำกับติดตามการใช้เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่าสถานศึกษาสนับสนุนให้มีเครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการออกแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยี มีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านสื่อและเทคโนโลยี พบว่าสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อทางดิจิทัลวิชา

นาฏศิลป์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา มีการสนับสนุนเครื่องมือให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ ผ่านระบบออนไลน์มีความหลากหลาย สนับสนุนจัดหาสื่อวิชานาฏศิลป์ ที่มีความหลากหลายทันสมัยและน่าสนใจให้แก่ผู้เรียน 5) ด้านการวัดและประเมินผลพบว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย มีการจัดทำโครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม 6) ด้านการนิเทศติดตาม พบว่า ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตามวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด มีการนิเทศติดตามครูวิชานาฏศิลป์ ในการใช้เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ ได้เรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องการ (วิทยา วาโย ,2563) ได้ศึกษาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนที่เป็นอยู่เดิมเป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากขึ้น การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีองค์ประกอบไปด้วยหลักสูตร เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและประเมินผลโดยรูปแบบที่หลากหลาย อีกทั้งสอดคล้องกับ (จุฬารัตน์ บุษบงค์,2563) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ : วิถีที่เป็นไปทางการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ คือ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเข้าถึงที่สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา ด้านหลักสูตร พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะด้วยวิกฤตการณ์ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยสามารถบูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมและเชื่อมโยงระบบดิจิทัลกับการศึกษามีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน สภาพและความต้องการในการเรียนการสอนของครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับรูปแบบในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกคนและลดความซับซ้อนจึงจำเป็นต้องปรับแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นรูปแบบ สัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความรูปภาพ ในการจัดการเรียนการสอนกับผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาโดยมีการกำหนดเนื้อหาสาระสำคัญการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม มีการวางแผนแนวทางกำกับติดตามการใช้เนื้อหาการจัดการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายผ่านระบบเทคโนโลยีรูปแบบใหม่และมีเครือข่ายการเรียนรู้ จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อและเทคโนโลยีจากการศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อทางดิจิทัลวิชานาฏศิลป์เพื่อใช้ในการเรียน

การสอนในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา มีการจัดทำเครื่องมือให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ผ่านระบบออนไลน์มีความหลากหลายและเหมาะสม จัดหาระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรในการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดเพื่อการเรียนรู้ ได้อย่างทั่วถึงอีกทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือการสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ด้านการวัดและประเมินผล สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์รวมทั้งการวัดและประเมินผล โดยสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินอย่างหลากหลาย ด้านการนิเทศติดตามสถานศึกษามีแผนนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิด มีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตาม มีการใช้เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และมีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชานาฏศิลป์จากการนิเทศติดตามไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธัชวีร์ ลีละวัฒน์,2565) ความพร้อมในการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่าด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.36 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พลกฤษณ์ กิ้วสิทธิ์,2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า กลยุทธ์การนิเทศติดตามเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 สอดคล้องกับการศึกษาของ (สริพร อินทสนธิ์ ,2563) ได้ศึกษาโควิด -19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษารายวิชาการเขียนโปรแกรม พบว่า การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบบต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องมีการปรับตัวในการเรียนการสอนจากการเรียนในห้องเรียนเป็นการสอนออนไลน์ซึ่งมีการเลือกใช้โปรแกรมในการเรียนออนไลน์ ซึ่งมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกันไปความพร้อมของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ของผู้เรียน อีกทั้งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ (วิทยา วาโย, 2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส covid-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน” พบว่า การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการปรับตัวเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal)โดยเฉพาะสถาบันทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การเรียนการสอนแบบออนไลน์มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล การพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะวิชา และบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ธิติพล โทแก้ว, 2561) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ในองค์ประกอบด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการเรียนการสอนส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคตโดยยุคหลัง โควิดใช้แหล่งเรียนรู้บนคลาวด์ ซึ่งสอดคล้องกับ(ยืน ภู่วรวรรณ, 2564.) บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอที่ช่วยกระตุ้นตนเองตามความ

สนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากรู้ การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้น สื่อและเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนหรือการเข้าถึงข้อมูลอย่างมาก สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินอย่างหลากหลาย มีการจัดทำเกณฑ์โครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมีการประเมินผลในรูปแบบอนไลน์และมีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสมและหลากหลาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1. สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรที่มีความทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เน้นแผนการจัดการเรียนรู้แบบสัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความรูปภาพในการจัดการเรียนการสอน สื่อแบบมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอ เพื่อเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนบนแหล่งเรียนรู้บนคลาวด์

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างหลากหลายทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การนิเทศติดตาม และสามารถเข้าถึง ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้และจัดการข้อมูลอย่างมีจริยธรรม ถูกกฎหมายและสร้างสรรค์

1.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรินการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกันตลอดทั้งนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อไป

1.4 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา เพราะความรู้มีอยู่มากมายบนอินเตอร์เน็ต บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวีดีอที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1.ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและองค์ประกอบของการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา

2.2.ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การเรียนรู้วิถีใหม่ที่เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคต โดยยุคหลังโควิดใช้หลักสูตรที่มีความทันสมัย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน แผนการจัดการเรียนรู้เน้นรูปแบบสัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความรูปภาพในการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีวิธีการสอนที่หลากหลายผ่านระบบเทคโนโลยีรูปแบบใหม่และมีเครือข่ายการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้บนคลาวด์ ซึ่งมีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอที่ช่วยกระตุ้นตนเองตามความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากรู้ การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้น สื่อและเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนหรือ

การเข้าถึงข้อมูลอย่างมากการวัดและประเมินอย่างหลากหลาย มีการจัดทำเกณฑ์โครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมีการประเมินผลในรูปแบบออนไลน์และมีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสมและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

จุฬารัตน์ บุษบงค์. (2563). รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วง COVID - 19 .*วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. 17*(22), 92-103.

เทื้อน ทองแก้ว.(2565). “การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ : ผลกระทบจากการแพร่ระบาด covid-19” *วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์. 1*(2), 15-17.

ธิติพล โทแก้ว.(2561). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(5),346-357.

ธัชวีร์ ลีละวัฒน์.(2565). *ยกระดับห้องเรียนออนไลน์รองรับวิถีใหม่* https://www2.rsu.ac.th

ธัชพนธ์ สรภูมิ.(2564). พัฒนาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย Mobile Learning ใน รูปแบบเชิงรุกเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID -19) **.***วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยี.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 8*(2), 48-62.

บังอร อนุเมธางกุล.(2560). *พฤติกรรมการสอนนาฏศิลป์. สงขลา* : ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครินทร์.

พลกฤษณ์ กิ้วสิทธิ์ (2563). *โควิด-19: ลำดับเหตุการณ์ แผนที่ อินโฟกราฟิก ยอดติดเชื้อ-เสียชีวิต ในไทยและทั่วโลก.* https://www.bbc.com/thai

ยืน ภู่วรวรรณ (2564) *การจัดการเรียนการสอนของไทยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19)* สำนักงานเลขาธิการ

วิทยา วาโย (2563).การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19: แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน. *วารสารศูนย์อนามัยที่, 9*(14), 285-298.

สริพร อินทสนธิ์ (2563). *การบริหารการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์ COVID -19 มัธยมศึกษาพื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต* เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร . การวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Lorico DS.(2022). An effective blended online teaching And Learning strategy the COVID-19 pandemic, *Journal of Education for Chemica Engineers. Volume, 11*(3), 20-22.

Martin, F.,Budhrani,K.,Kumar, S.,& Ritzhaupt, A.(2022). Award -winning faculty online practices: Roler and competencies. *Journal of Distance Education*, *23*(1), 184-205.

*แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กุลนิธี แสงกิตติกุล[1]* รัฐพร กลิ่นมาลี[2] นพรัตน์ ชัยเรือง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*Corresponding author e-mail: Kulnitee _san@triamudomsouth.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed methods) ทั้งการวิจัยแบบปริมาณ (Quantitative method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1)เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิด ของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 62 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี 5) ด้านการวัดและประเมินผล และ 6) ด้านการนิเทศติดตาม โดยทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์; นาฏศิลป์; ยุคหลังโควิด

* Received: 2025-11-27, Revised: 2026-01-22, Accepted: 2026-01-23

GUIDELINES FOR PROMOTING TEACHING AND LEARNING MANAGEMENTDRAMATIC ARTS IN THE POST-COVID ERA OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF SECONDAY EDUCATION SERVICE AREANAKHON SI THAMMARAT

Kulnitee Sangkittikul[1*] Rattaporn Klinmalee[2] Nopparat Chairueng[3]
Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
[2]Independent Study Advisor, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
[3]Independent Study Advisor, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Kulnitee _san@triamudomsouth.ac.th

ABSTRACT

This research used mixed methods, including quantitative research. (Quantitative method method) and qualitative research (Qualitative method) have the following research objectives: 1) To study the current conditions of teaching and learning of performing arts in the post-COVID era of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 2) To study guidelines for promoting teaching and learning of dramatic arts. In the post-COVID era of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. Using questionnaires and interviews as tools to collect data from school administrators and dance teachers. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. here were 62 people. Group of 7 informant by choosing specifically. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. The results of the research found that 1) a study of the level of opinions of administrators and teachers of dance in the post-COVID era of educational institutions. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. Overall, opinions were at the highest level. 2) Guidelines for promoting teaching and learning of dance in the post-COVID era of educational institutions. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office Consisting of 6 elements: curriculum, learning management content Organizing learning activities Media and technology Measurement and evaluation and supervision and monitoring Every component has the highest average level.

Keywords: teaching and learning of dance ; dramatic arts ; the post-COVID era.

บทนำ

สถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบให้เกิดการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์อย่างกะทันหันถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากร ได้รับผลกระทบในหลายๆด้าน เช่น ด้านการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องใช้กลไกการบริหารที่ยืดหยุ่น รองรับเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านการสอน พบว่า อาจารย์ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เช่นเคย ส่วนนักศึกษาที่ถูกจำกัดจำนวนในการเข้าชั้นเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านสังคม นักศึกษาไม่สามารถร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องทำร่วมกันในชั้นเรียนได้ เนื่องจากต้องเว้นระยะห่างทางสังคม ในการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบ (เทื้อน ทองแก้ว,2565) อาจารย์และนักศึกษาต้องปรับตัวสู่สภาวะการเรียนรู้ที่ไม่คุ้นเคยนำไปสู่ภาระที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนผู้สอนและผู้เรียน และการจัดการชีวิตการทำงานจากบ้านให้ลงตัว ขณะที่อาจารย์ก็ต้องใช้เวลามากขึ้นในการเตรียมการสอน นักศึกษาก็รับรู้ถึงการสั่งงานและการต้องขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเองที่มากกว่าที่เคยเรียนในชั้นเรียนอย่างเห็นได้ชัด เหล่านี้ยังไม่รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันที่ถูกตีกรอบตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ตลอดจนความกลัวการติดเชื้อ COVID-19 ซึ่งอาจทำให้เกิดภาวะความเครียดสะสมและส่งผลกระทบในด้านต่างๆ ตามมากับการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วง COVID-19 ซึ่งเมื่อบุคคลเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต จะมีการปรับตัวได้ดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระทบและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้นๆ (Martin, 2022) การที่บุคคลปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าในยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง สามารถนำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนอย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือนอีกทั้งยังส่งผลต่อการเรียนและความสำเร็จทางการศึกษาของนักศึกษาอีกด้วย (Lorico, 2022) การปรับตัวเป็นกระบวนการปรับและการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ตามความต้องการของตนเองได้อย่างมีความสุข (ธัชพนธ์ สรภูมิ,2564) การจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์นั้นประกอบด้วยเนื้อหาสาระทฤษฎีการปฏิบัติโดยปกติครูผู้สอนเป็นสื่อกลาง ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตามด้วยการจดจำท่ารำ ซึ่งผู้เรียนส่วยใหญ่หากไม่มีทักษะพื้นฐานทางนาฏศิลป์จะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (บังอร อนุเมธากุล, 2560) การปรับตัวในการเรียนการสอนต่อการเปลี่ยนแปลง จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่นำพาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

งานวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มุ่งศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและทบทวนเนื้อหาได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ อย่างเป็นระบบ ในส่วนเนื้อหาที่ ไม่เข้าใจเกิดข้อสงสัยเพิ่มเติม ครูผู้สอนจะเป็นผู้ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างถ่องแท้ภายใต้การส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชา นาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชา นาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีวิจัย

1.ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2565 จำนวน 31 โรงเรียน รวม 62 คน

1.1 ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 31 คน ครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์ในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 คน รวม 62 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน ครู 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน โดยการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารจำนวน 2 คน มีประสบการณ์ทางด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2) นักวิชาการจำนวน 2 คน มีประสบการณ์ทางด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

3) ครูจำนวน 3 คน มีประสบการณ์สอนวิชานาฏศิลป์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยคิดและพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือมีลักษณะรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชา นาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสังเคราะห์องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาครูและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มาเป็นประเด็นคำถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ของภาษาแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำข้อคำถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม อีกทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ใน

การวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) ผู้วิจัย จะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.5 เพราะถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับเนื้อหา

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทางราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อติดต่อกับสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ถึงโรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน

3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 31 โรงเรียน เมื่อได้ครบตามจำนวนแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากแบบตรวจสอบความคิดเห็นแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชที่ได้จากการตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญในด้านความสอดคล้อง (Consistency)ด้านความเหมาะสม(Propriety)ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) มาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน ในระดับ น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านหลักสูตร ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศติดตาม และด้านการวัดประเมินผล

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยพิจารณาองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ

ข้อ	แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
1	ด้านหลักสูตร	4.60	.30	มากที่สุด
2	ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้	4.62	.29	มากที่สุด
3	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	.33	มากที่สุด
4	ด้านสื่อและเทคโนโลยี	4.74	.27	มากที่สุด
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.55	.26	มากที่สุด
6	ด้านการนิเทศติดตาม	4.61	.21	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.60**	**.12**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี (μ =4.74) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (μ =4.67) ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ (μ =4.62) ด้านการนิเทศติดตาม (μ =4.61) ด้านหลักสูตร (μ =4.60) และด้านการวัดและประเมินผล (μ =4.55) ตามลำดับ

1.1 ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.60) และ (σ =.30) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน(μ =4.66) สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนด (μ =4.65) และ สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน (μ =4.63) ตามลำดับ

1.2 ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.62)และ (σ=.29) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาร่วมวางแผนกับครูในการกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ (μ =4.78) สถานศึกษามีการวางแผนแนวทางกำกับติดตามการใช้เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม (μ =4.77) และ สถานศึกษามีการพัฒนาเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (μ =4.73) ตามลำดับ

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด(μ=4.67)และ(σ=.33) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีเครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (μ =4.65) สถานศึกษามีการออกแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยี (μ =4.64) และ สถานศึกษามีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (μ =4.63) ตามลำดับ

1.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านสื่อและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.74) และ (σ =.27) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อทางดิจิทัลวิชานาฏศิลป์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา (μ =4.70) สถานศึกษาสนับสนุนเครื่องมือให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ ผ่านระบบออนไลน์มีความหลากหลาย (μ =4.69) และ สถานศึกษาสนับสนุนจัดหาสื่อวิชานาฏศิลป์ ที่มีความหลากหลายทันสมัยและน่าสนใจ (μ =4.68) ตามลำดับ

1.5 ด้านการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยรายข้อและโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.55) และ (σ =.26) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย (μ =4.69) สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการจัดทำโครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน(μ =4.65) และ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม (μ =4.64) ตามลำดับ

1.6 ด้านการนิเทศติดตามมีค่าเฉลี่ยรายข้อและโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.61) และ (σ =.21) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยนำเสนอ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตามวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด (μ =4.89) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามครูวิชานาฏศิลป์ ในการใช้เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (μ =4.86) และ ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ ได้เรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (μ =4.84) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.1.ด้านหลักสูตร ควรมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์การศึกษาในยุคปกติใหม่ ให้มีความยืดหยุ่นมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเฉพาะทาง หลักสูตรต้องเข้าถึงผู้เรียนได้โดยง่ายและเมื่อเรียนจบแล้วให้สามารถนำไปใช้ได้ จัดโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นและเข้ากับบริบทกับคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น การออกแบบหลักสูตรมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้นอกห้องเรียนแบบอิสระมุ่งเน้นวิชาชีพในอนาคต

2.2.ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และครอบคลุมในรายวิชานาฏศิลป์ที่เน้นทักษะการปฏิบัติ มีแผนการเรียนการสอนแบบทางไกล ที่ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความยืดหยุ่นตามระยะเวลาตามสถานการณ์และออกแบบการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

เน้นการใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การเพิ่มองค์ความรู้มีการเชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์เข้ามาช่วยในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสนใจและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีความหลากหลายและเน้นทักษะการปฏิบัติส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญการเข้าถึงของกิจกรรมให้เข้าถึงได้ง่ายและไม่มีข้อจำกัด กิจกรรมการเรียนการสอนมีความเอื้อต่อผู้เรียนครู ชุมชน ครูมีความเชี่ยวชาญในสาขานาฏศิลป์ มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ ICT ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การบูรณาการได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด

2.4.ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรจัดให้มีความเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน มีความทันสมัยและมีการอบรมการใช้งานให้กับครูและนักเรียน จนสามารถใช้ได้อย่างชำนาญ สื่อการสอนมีความทันสมัยเพียงพอกับผู้เรียน และมีความหลากหลายเข้าถึงได้ง่ายและไม่จำกัดเวลา เข้าถึงได้หลากหลายช่องทาง มีการส่งเสริมทักษะทางเทคโนโลยี เทคนิคการทำสื่อการสอน รวมทั้งเทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ทางการศึกษาที่จำเป็นในยุคปัจจุบันสนับสนุนจัดทำเครื่องมือที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ผ่านระบบออนไลน์ให้มีความหลากหลายช่องทาง

2.5. ด้านการนิเทศติดตาม ควรมีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ใช้ช่องทางผ่านระบบออนไลน์ได้เพื่อมีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานองค์การและส่วนที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดระบบควบคุมดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาหรือขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนโดยมีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องให้ครูได้นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชานาฏศิลป์จะเป็นการนิเทศติดตามกลับมาวางแผนการพัฒนาคุณภาพการสึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.6.ด้านการวัดและประเมินผล ควรมีความหลากหลายวิธีและมีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการวัดและประเมินผล เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนรูปแบบการเรียนใหม่ มีการจัดทำเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่มีความเหมาะสม ทำโครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่ชักดเจน มีการให้ความรู้แก่ครูในการวัดและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง นำผลจากการประเมินมาใช้พัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีวิธีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างหลากหลาย

อภิปรายผล

1.ด้านสภาพปัจจุบันแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชจำแนกตามองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านหลักสูตร พบว่าสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนด มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้พบว่า สถานศึกษาร่วมวางแผนกับครูในการกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ วางแผนแนวทางกำกับติดตามการใช้เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่าสถานศึกษาสนับสนุนให้มีเครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการออกแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยี มีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านสื่อและเทคโนโลยี พบว่าสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อทางดิจิทัลวิชา

นาฏศิลป์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา มีการสนับสนุนเครื่องมือให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ ผ่านระบบออนไลน์มีความหลากหลาย สนับสนุนจัดหาสื่อวิชานาฏศิลป์ ที่มีความหลากหลายทันสมัยและน่าสนใจให้แก่ผู้เรียน 5) ด้านการวัดและประเมินผลพบว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย มีการจัดทำโครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม 6) ด้านการนิเทศติดตาม พบว่า ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตามวิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิด มีการนิเทศติดตามครูวิชานาฏศิลป์ ในการใช้เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิชานาฏศิลป์ ได้เรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องการ (วิทยา วาโย ,2563) ได้ศึกษาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนที่เป็นอยู่เดิมเป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากขึ้น การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีองค์ประกอบไปด้วยหลักสูตร เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและประเมินผลโดยรูปแบบที่หลากหลาย อีกทั้งสอดคล้องกับ (จุฬารัตน์ บุษบงค์,2563) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ : วิถีที่เป็นไปทางการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ คือ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเข้าถึงที่สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา ด้านหลักสูตร พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะด้วยวิกฤตการณ์ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยสามารถบูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมและเชื่อมโยงระบบดิจิทัลกับการศึกษามีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน สภาพและความต้องการในการเรียนการสอนของครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับรูปแบบในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกคนและลดความซับซ้อนจึงจำเป็นต้องปรับแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นรูปแบบ สัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความรูปภาพ ในการจัดการเรียนการสอนกับผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาโดยมีการกำหนดเนื้อหาสาระสำคัญการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม มีการวางแผนแนวทางกำกับติดตามการใช้เนื้อหาการจัดการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายผ่านระบบเทคโนโลยีรูปแบบใหม่และมีเครือข่ายการเรียนรู้ จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อและเทคโนโลยีจากการศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อทางดิจิทัลวิชานาฏศิลป์เพื่อใช้ในการเรียน

การสอนในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา มีการจัดทำเครื่องมือให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้วิชานาฏศิลป์ผ่านระบบออนไลน์มีความหลากหลายและเหมาะสม จัดหาระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรในการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดเพื่อการเรียนรู้ ได้อย่างทั่วถึงอีกทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือการสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ด้านการวัดและประเมินผล สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์รวมทั้งการวัดและประเมินผล โดยสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินอย่างหลากหลาย ด้านการนิเทศติดตามสถานศึกษามีแผนนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิด มีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนิเทศติดตาม มีการใช้เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และมีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชานาฏศิลป์จากการนิเทศติดตามไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธัชวีร์ ลีละวัฒน์,2565) ความพร้อมในการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่าด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.36 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พลกฤษณ์ กิ้วสิทธิ์,2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า กลยุทธ์การนิเทศติดตามเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 สอดคล้องกับการศึกษาของ (สริพร อินทสนธิ์ ,2563) ได้ศึกษาโควิด -19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษารายวิชาการเขียนโปรแกรม พบว่า การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบบต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องมีการปรับตัวในการเรียนการสอนจากการเรียนในห้องเรียนเป็นการสอนออนไลน์ซึ่งมีการเลือกใช้โปรแกรมในการเรียนออนไลน์ ซึ่งมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกันไปความพร้อมของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ของผู้เรียน อีกทั้งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ (วิทยา วาโย, 2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส covid-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน” พบว่า การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการปรับตัวเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal)โดยเฉพาะสถาบันทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การเรียนการสอนแบบออนไลน์มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล การพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะวิชา และบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ธิติพล โทแก้ว, 2561) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ในองค์ประกอบด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการเรียนการสอนส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคตโดยยุคหลัง โควิดใช้แหล่งเรียนรู้บนคลาวด์ ซึ่งสอดคล้องกับ(ยืน ภู่วรวรรณ, 2564.) บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอที่ช่วยกระตุ้นตนเองตามความ

สนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากรู้ การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้น สื่อและเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนหรือการเข้าถึงข้อมูลอย่างมาก สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนาฏศิลป์ มีการวัดและประเมินอย่างหลากหลาย มีการจัดทำเกณฑ์โครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมีการประเมินผลในรูปแบบอนไลน์และมีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสมและหลากหลาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1. สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรที่มีความทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เน้นแผนการจัดการเรียนรู้แบบสัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความรูปภาพในการจัดการเรียนการสอน สื่อแบบมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอ เพื่อเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนบนแหล่งเรียนรู้บนคลาวด์

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างหลากหลายทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การนิเทศติดตาม และสามารถเข้าถึง ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้และจัดการข้อมูลอย่างมีจริยธรรม ถูกกฎหมายและสร้างสรรค์

1.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรินการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกันตลอดทั้งนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อไป

1.4 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา เพราะความรู้มีอยู่มากมายบนอินเตอร์เน็ต บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวีดีอที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1.ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและองค์ประกอบของการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา

2.2.ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน วิชานาฏศิลป์ ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์ในยุคหลังโควิดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การเรียนรู้วิถีใหม่ที่เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคต โดยยุคหลังโควิดใช้หลักสูตรที่มีความทันสมัย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน แผนการจัดการเรียนรู้เน้นรูปแบบสัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความรูปภาพในการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีวิธีการสอนที่หลากหลายผ่านระบบเทคโนโลยีรูปแบบใหม่และมีเครือข่ายการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้บนคลาวด์ ซึ่งมีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอที่ช่วยกระตุ้นตนเองตามความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากรู้ การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้น สื่อและเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนหรือ

การเข้าถึงข้อมูลอย่างมากการวัดและประเมินอย่างหลากหลาย มีการจัดทำเกณฑ์โครงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมีการประเมินผลในรูปแบบออนไลน์และมีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างเหมาะสมและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

จุฬารัตน์ บุษบงค์. (2563). รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วง COVID - 19 .*วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. 17*(22), 92-103.

เทื้อน ทองแก้ว.(2565). “การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ : ผลกระทบจากการแพร่ระบาด covid-19” *วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์. 1*(2), 15-17.

ธิติพล โทแก้ว.(2561). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(5),346-357.

ธัชวีร์ ลีละวัฒน์.(2565). *ยกระดับห้องเรียนออนไลน์รองรับวิถีใหม่* https://www2.rsu.ac.th

ธัชพนธ์ สรภูมิ.(2564). พัฒนาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย Mobile Learning ใน รูปแบบเชิงรุกเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID -19) **.***วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยี.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 8*(2), 48-62.

บังอร อนุเมธางกุล.(2560). *พฤติกรรมการสอนนาฏศิลป์. สงขลา* : ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครินทร์.

พลกฤษณ์ กิ้วสิทธิ์ (2563). *โควิด-19: ลำดับเหตุการณ์ แผนที่ อินโฟกราฟิก ยอดติดเชื้อ-เสียชีวิต ในไทยและทั่วโลก.* https://www.bbc.com/thai

ยืน ภู่วรวรรณ (2564) *การจัดการเรียนการสอนของไทยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19)* สำนักงานเลขาธิการ

วิทยา วาโย (2563).การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19: แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน. *วารสารศูนย์อนามัยที่, 9*(14), 285-298.

สริพร อินทสนธิ์ (2563). *การบริหารการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์ COVID -19 มัธยมศึกษาพื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต* เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร . การวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Lorico DS.(2022). An effective blended online teaching And Learning strategy the COVID-19 pandemic, *Journal of Education for Chemica Engineers. Volume, 11*(3), 20-22.

Martin, F.,Budhrani,K.,Kumar, S.,& Ritzhaupt, A.(2022). Award -winning faculty online practices: Roler and competencies. *Journal of Distance Education*, *23*(1), 184-205.

*ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

มนตรี จันทรมูล[1*] บรรจบ บุญจันทร์[2]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
e-mail: montri14022541@gmail.com โทร. 0825805243
e-mail: Banjobbun21@gmail.com โทร. 0883363723
*Corresponding author e-mail: montri14022541@gmail.com โทร. 0825805243

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู รวม 313 คน ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบใช้สัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ และกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งเป็นเกณฑ์ และสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ข้อมูลได้รับการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า 1) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (X_1) และด้านความไว้วางใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.20

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การปฏิบัติงานของครู

* Received: 2025-12-18, Revised: 2026-01-19, Accepted: 2026-01-23

Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Performance of Teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

Montri Janmoon[1*] Banjob Boonchan [2]
[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: montri14022541@gmail.com Tell 0825805243
[2]Asst. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
e-mail: Banjobbun21@gmail.com Tell 0883363723

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine teachers' job performance in schools, 2) investigate the ethical leadership of school administrators, and 3) analyze the ethical leadership of school administrators affecting teachers' job performance in schools. The sample consisted of 313 school administrators and teachers in the academic year 2024, the sample size was determined using proportional stratified random sampling based on the population in each stratum, selected through stratified random sampling based on position with proportional allocation. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, including Pearson's product–moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) teachers' job performance in schools was at a high level overall, 2) the ethical leadership of school administrators was at a high level overall, and 3) the ethical leadership variables of school administrators that significantly affected teachers' job performance at the .01 level were fairness (X_1) and trust (X_2). These two variables jointly predicted teachers' job performance, accounting for 23.20 percent of the variance.

Keywords: Ethical leadership; School administrators; Teacher's performance

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศในบริบทโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความเคารพ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Brown & Treviño, 2006) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นแก่ครู และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูถือเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ การจัดทำแผนการเรียนรู้และสื่อการสอนที่มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางวิชาชีพและคุณธรรม รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ทั้งนี้ การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพย่อมต้องอาศัยการสนับสนุนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาบริบทของโรงเรียนในสังกัด พบว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม แต่ในทางปฏิบัติยังปรากฏความแตกต่างอย่างชัดเจน โรงเรียนบางแห่งมีผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่บางโรงเรียนยังพบปัญหาการบริหารที่ขาดความโปร่งใส การตัดสินใจที่ไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของครู หรือการบริหารที่ไม่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2567)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างแนวทางเชิงนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักคุณธรรมจริยธรรมกับสภาพการปฏิบัติจริง พบว่ายังคงมีช่องว่างระหว่างแนวคิดและการนำไปใช้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษายังขาดความต่อเนื่อง และความเป็นระบบ เช่น การนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ยังอยู่ในระดับเชิงนโยบายหรือเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ยังขาดกลไกในการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการประพฤติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555) ทั้งนี้ การบริหาร

สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2555)

จากปัญหาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมุ่งเน้นไปที่คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสถานศึกษา และความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษาในการส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

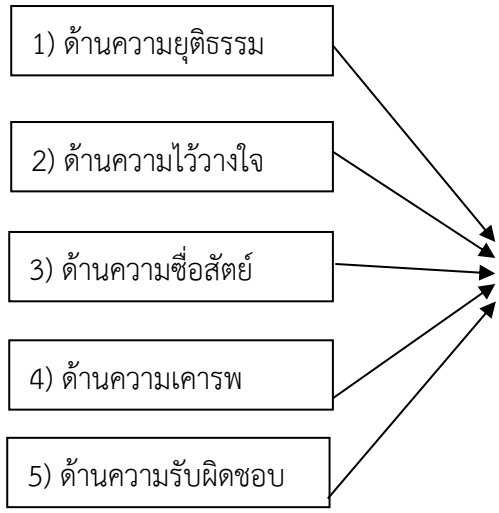
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 1,682 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 160 คน และครู 1,522 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 313 คน โดยพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, 607–608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง และใช้การสุ่มในสัดส่วนที่เหมาะสม

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตัวแปรเกณฑ์
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน



1) ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
2) คิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3) ส่งเสริม และเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่
4) จัดทำ และออกแบบแผนการเรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5) ประยุกต์สื่อการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ
6) จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียน
7) รายงานและสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบ
8) ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียน
9) ทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์
10) ประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11) ประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม
12) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในทุกบริบทและสถานการณ์

3. เครื่องมือวิจัย

3.1 เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และมีรูปแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา รูปแบบ และภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเชื่อมโยงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการหาค่าดัชนีของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และปรับปรุงตามข้อชี้แนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ดังนี้

3.1.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.982 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1.1 ด้านร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844

3.1.1.2 ด้านคิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.810

3.1.1.3 ด้านส่งเสริม และเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856

3.1.1.4 ด้านจัดทำ และออกแบบแผนการเรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844

3.1.1.5 ด้านประยุกต์สื่อการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863

3.1.1.6 ด้านจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928

3.1.1.7 ด้านรายงานและสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899

3.1.1.8 ด้านประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921

3.1.1.9 ด้านทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905

3.1.1.10 ด้านประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925

3.1.1.11 ด้านประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916

3.1.1.12 ด้านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในทุกบริบทและสถานการณ์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

3.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.975 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.2.1 ด้านความยุติธรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942

3.1.2.2 ด้านความไว้วางใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934

3.1.2.3 ด้านความซื่อสัตย์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914

3.1.2.4 ด้านความเคารพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926

3.1.2.5 ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.888

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึง ผู้อำนวยการ หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 313 คน

3.2.2 ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัด ขออนุญาตถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู

3.2.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการหน่วยงานต้นสังกัดไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างผ่านทางไปรษณีย์และแบบสอบถามออนไลน์ Google forms สำหรับบางสถานศึกษาผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากไปรษณีย์ แบบสอบถามออนไลน์ Google forms และดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่เหลือด้วยตนเอง

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งตามตอนของแบบสอบถาม ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ ได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ หากมีค่า $|r|$ มากกว่า 0.80 จะตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยกำหนดเกณฑ์ VIF < 10 และ Tolerance ≥ 0.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียนรองลงมา คือ คิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.49	มาก
2. คิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.52	0.40	มากที่สุด
3. ส่งเสริม และเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่	4.46	0.39	มาก
4. จัดทำ และออกแบบแผนการเรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.41	มาก
5. ประยุกต์สื่อการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ	4.36	0.45	มาก
6. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียน	4.45	0.45	มาก
7. รายงานและสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบ	4.35	0.44	มาก

8. ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียน	4.58	0.40	มากที่สุด
9. ทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์	4.42	0.43	มาก
10. ประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม	4.41	0.48	มาก
11. แสวงหา วิเคราะห์ และนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเหมาะสม	4.42	0.44	มาก
12. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในทุกบริบทและสถานการณ์	4.39	0.44	มาก
รวม	4.42	0.32	มาก

2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความยุติธรรม	4.43	0.56	มาก
2. ด้านความไว้วางใจ	4.37	0.59	มาก
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.43	0.53	มาก
4. ด้านความเคารพ	4.43	0.55	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.57	มาก
รวม	4.41	0.50	มาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
ด้านความยุติธรรม (X_1)	-	.790**	.746**	.780**	.724**	.903**	.473**
ด้านความไว้วางใจ (X_2)		-	.722**	.710**	.774**	.897**	.445**
ด้านความซื่อสัตย์ (X_3)			-	.752**	.747**	.884**	.426**
ด้านความเคารพ (X_4)				-	.757**	.893**	.378**
ด้านความรับผิดชอบ (X_5)					-	.896**	.384**
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X)						-	.471**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็น .487 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 23.20 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.124 + 0.189X_1 + 0.104X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = 0.325ZX_1 + 0.188ZX_2$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	3.124		23.48**	.000
ด้านความยุติธรรม (X_1)	.189	.325	4.01**	.000
ด้านความไว้วางใจ (X_2)	.104	.188	2.32	.021
$R = .487$, $R^2 = .237$, Adjusted $R^2 = .232$, $p = .021$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่ทั้งผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้ปลูกฝังคุณธรรม และเป็นต้นแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนในชีวิตประจำวัน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งกำหนดให้ครูมีความประพฤติที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และมีวินัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริบทของโรงเรียนและชุมชนยังมีความคาดหวังให้ครูเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ครูเกิดความตระหนักและระมัดระวังในการวางตนให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อาจช่วยส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง จนกลายเป็นพฤติกรรมที่โดดเด่นเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ส่งผลให้ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) ที่อธิบายว่า การปฏิบัติงานของครูหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้าน

การบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเชษินีร์ แสวงสุข (2560) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงงานวิจัยของกัญชพร นาห่อม (2561) ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ซึ่งสรุปว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบททางสังคม วัฒนธรรมของระบบราชการไทย และวิชาชีพครู ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณธรรมพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ซึ่งถือเป็นรากฐานของความน่าเชื่อถือ และเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ความซื่อสัตย์ยังเป็นปัจจัยเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างมีความเป็นธรรมและโปร่งใส ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติต่อบุคลากร ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ในระดับสูงจึงเอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน โดยสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของถนอมศักดิ์ ทองประเทือง และคณะ (2561) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้งานวิจัยของเกวลิน เมืองชู และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน

3. ในมิติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความไว้วางใจ ทั้งสองด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .487 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 23.20 ผลดังกล่าวยืนยันสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของธีรนาถ สินธุเวียง (2561) ที่ระบุว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ เจตคติ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อครูรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ย่อมส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิรักษ์ ทองโชติ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เน้นด้านความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความน่าไว้วางใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อุทัยกลาง และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2567) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ในทำนองเดียวกัน แนวคิดของจรัล มะอาจเลิศ และชัยยนต์ เพาพาน (2567) อธิบายว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ การควบคุมอารมณ์ที่เหมาะสม และการเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมและความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งยกย่องเชิงสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ และความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยการกำหนดแนวปฏิบัติที่โปร่งใส และยุติธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

1.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านดังกล่าว โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องทางจริยธรรม ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกสังกัด

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ดังนี้

2.2.1 ด้านการบริการ คือการมีจิตอาสา เป็นผู้ให้บริการที่ดี รับฟังความคิดเห็น และพร้อมช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เรียน

2.2.2 ด้านความเมตตากรุณา มีความเห็นอกเห็นใจ เคารพสิทธิผู้อื่น

2.2.3 ด้านบรรยากาศองค์กร ควรส่งเสริมองค์กรให้มีวัฒนธรรมทางจริยธรรม

2.2.4 การเสริมพลังอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การยืนยันเชิงประจักษ์ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมและความไว้วางใจ เป็นปัจจัยเชิงกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวมิได้ส่งผลเพียงในเชิงคุณธรรมที่เป็นนามธรรมเท่านั้น แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจ ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการและการจัดการ

เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักจริยธรรม และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กัญชพร นาห่อม. (2561). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12(1),* 94-108.

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6*(3), 76-77.

จรัล มะอาจเลิศ และชัยยนต์ เพาพาน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด, 13*(2), 422-434.

จินตนา อุทัยกลาง และ พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์มจร อุบลราชธานี, 6*(3), 1097-1110.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(36), 46-47.

เชษนีร์ แสวงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง, สุดารัตน์ สารสว่าง และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2561). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 8*(1), 434-447.

ธีรนาถ สินธุเวียง. (2561). ความยุติธรรมของผู้บริหารกับความไว้วางใจในองค์การของครู. *วารสารการบริหารการศึกษา, 26*(2), 45–58.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2567). *การประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด.* นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *มาตรฐานวิชาชีพครู.* https://www.ksp.or.th/ (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 130. ตอนพิเศษ 130 ง. น. 72–74.

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ใ น โรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อภิรักษ์ ทองโชติ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(3), 84-97.

Brown, E. & Trevino, K. (2006). *The leadership quarterly yearly review of leadership.* The Pennsylvania State University, United States.

Krejcie, V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational an Psychological Measurement, 4*(2), 608-610.

*ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

มนตรี จันทรมูล[1*] บรรจบ บุญจันทร์[2]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
e-mail: montri14022541@gmail.com โทร. 0825805243
e-mail: Banjobbun21@gmail.com โทร. 0883363723
*Corresponding author e-mail: montri14022541@gmail.com โทร. 0825805243

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู รวม 313 คน ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบใช้สัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ และกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งเป็นเกณฑ์ และสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ข้อมูลได้รับการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า 1) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (X_1) และด้านความไว้วางใจ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.20

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การปฏิบัติงานของครู

* Received: 2025-12-18, Revised: 2026-01-19, Accepted: 2026-01-23

Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Performance of Teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

Montri Janmoon[1*] Banjob Boonchan [2]
[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: montri14022541@gmail.com Tell 0825805243
[2]Asst. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
e-mail: Banjobbun21@gmail.com Tell 0883363723

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine teachers' job performance in schools, 2) investigate the ethical leadership of school administrators, and 3) analyze the ethical leadership of school administrators affecting teachers' job performance in schools. The sample consisted of 313 school administrators and teachers in the academic year 2024, the sample size was determined using proportional stratified random sampling based on the population in each stratum, selected through stratified random sampling based on position with proportional allocation. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, including Pearson's product–moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) teachers' job performance in schools was at a high level overall, 2) the ethical leadership of school administrators was at a high level overall, and 3) the ethical leadership variables of school administrators that significantly affected teachers' job performance at the .01 level were fairness (X_1) and trust (X_2). These two variables jointly predicted teachers' job performance, accounting for 23.20 percent of the variance.

Keywords: Ethical leadership; School administrators; Teacher's performance

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศในบริบทโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความเคารพ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Brown & Treviño, 2006) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นแก่ครู และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูถือเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ การจัดทำแผนการเรียนรู้และสื่อการสอนที่มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางวิชาชีพและคุณธรรม รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ทั้งนี้ การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพย่อมต้องอาศัยการสนับสนุนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาบริบทของโรงเรียนในสังกัด พบว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม แต่ในทางปฏิบัติยังปรากฏความแตกต่างอย่างชัดเจน โรงเรียนบางแห่งมีผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่บางโรงเรียนยังพบปัญหาการบริหารที่ขาดความโปร่งใส การตัดสินใจที่ไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของครู หรือการบริหารที่ไม่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2567)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างแนวทางเชิงนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักคุณธรรมจริยธรรมกับสภาพการปฏิบัติจริง พบว่ายังคงมีช่องว่างระหว่างแนวคิดและการนำไปใช้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษายังขาดความต่อเนื่อง และความเป็นระบบ เช่น การนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ยังอยู่ในระดับเชิงนโยบายหรือเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ยังขาดกลไกในการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการประพฤติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555) ทั้งนี้ การบริหาร

สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2555)

จากปัญหาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมุ่งเน้นไปที่คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสถานศึกษา และความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษาในการส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

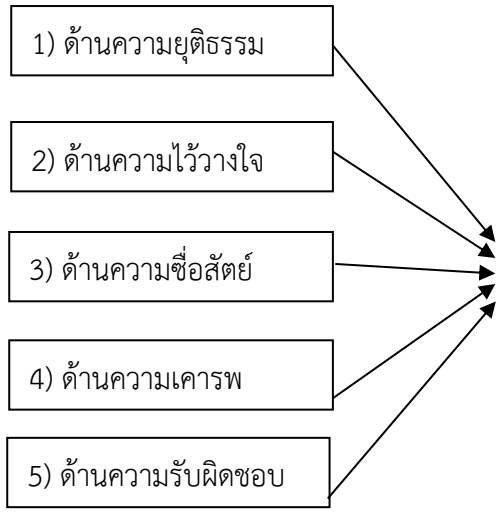
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 1,682 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 160 คน และครู 1,522 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 313 คน โดยพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, 607–608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง และใช้การสุ่มในสัดส่วนที่เหมาะสม

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตัวแปรเกณฑ์
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน



1) ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
2) คิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3) ส่งเสริม และเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่
4) จัดทำ และออกแบบแผนการเรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5) ประยุกต์สื่อการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ
6) จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียน
7) รายงานและสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบ
8) ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียน
9) ทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์
10) ประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11) ประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม
12) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในทุกบริบทและสถานการณ์

3. เครื่องมือวิจัย

3.1 เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และมีรูปแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา รูปแบบ และภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเชื่อมโยงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการหาค่าดัชนีของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และปรับปรุงตามข้อชี้แนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ดังนี้

3.1.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.982 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1.1 ด้านร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844

3.1.1.2 ด้านคิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.810

3.1.1.3 ด้านส่งเสริม และเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856

3.1.1.4 ด้านจัดทำ และออกแบบแผนการเรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844

3.1.1.5 ด้านประยุกต์สื่อการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863

3.1.1.6 ด้านจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928

3.1.1.7 ด้านรายงานและสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899

3.1.1.8 ด้านประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921

3.1.1.9 ด้านทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905

3.1.1.10 ด้านประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925

3.1.1.11 ด้านประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916

3.1.1.12 ด้านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในทุกบริบทและสถานการณ์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

3.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.975 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.2.1 ด้านความยุติธรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942

3.1.2.2 ด้านความไว้วางใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934

3.1.2.3 ด้านความซื่อสัตย์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914

3.1.2.4 ด้านความเคารพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926

3.1.2.5 ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.888

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึง ผู้อำนวยการ หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 313 คน

3.2.2 ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัด ขออนุญาตถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู

3.2.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการหน่วยงานต้นสังกัดไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างผ่านทางไปรษณีย์และแบบสอบถามออนไลน์ Google forms สำหรับบางสถานศึกษาผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากไปรษณีย์ แบบสอบถามออนไลน์ Google forms และดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่เหลือด้วยตนเอง

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งตามตอนของแบบสอบถาม ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ ได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ หากมีค่า $|r|$ มากกว่า 0.80 จะตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยกำหนดเกณฑ์ VIF < 10 และ Tolerance ≥ 0.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียนรองลงมา คือ คิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.49	มาก
2. คิดเพื่อดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.52	0.40	มากที่สุด
3. ส่งเสริม และเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่	4.46	0.39	มาก
4. จัดทำ และออกแบบแผนการเรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.41	มาก
5. ประยุกต์สื่อการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ	4.36	0.45	มาก
6. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียน	4.45	0.45	มาก
7. รายงานและสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบ	4.35	0.44	มาก

8. ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสมและดีงามให้แก่ผู้เรียน	4.58	0.40	มากที่สุด
9. ทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์	4.42	0.43	มาก
10. ประสานความร่วมกับบุคคลในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม	4.41	0.48	มาก
11. แสวงหา วิเคราะห์ และนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเหมาะสม	4.42	0.44	มาก
12. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในทุกบริบทและสถานการณ์	4.39	0.44	มาก
รวม	4.42	0.32	มาก

2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความยุติธรรม	4.43	0.56	มาก
2. ด้านความไว้วางใจ	4.37	0.59	มาก
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.43	0.53	มาก
4. ด้านความเคารพ	4.43	0.55	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.57	มาก
รวม	4.41	0.50	มาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
ด้านความยุติธรรม (X_1)	-	.790**	.746**	.780**	.724**	.903**	.473**
ด้านความไว้วางใจ (X_2)		-	.722**	.710**	.774**	.897**	.445**
ด้านความซื่อสัตย์ (X_3)			-	.752**	.747**	.884**	.426**
ด้านความเคารพ (X_4)				-	.757**	.893**	.378**
ด้านความรับผิดชอบ (X_5)					-	.896**	.384**
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X)						-	.471**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็น .487 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 23.20 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.124 + 0.189X_1 + 0.104X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = 0.325ZX_1 + 0.188ZX_2$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	3.124		23.48**	.000
ด้านความยุติธรรม (X_1)	.189	.325	4.01**	.000
ด้านความไว้วางใจ (X_2)	.104	.188	2.32	.021
$R = .487$, $R^2 = .237$, Adjusted $R^2 = .232$, $p = .021$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่ทั้งผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้ปลูกฝังคุณธรรม และเป็นต้นแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนในชีวิตประจำวัน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งกำหนดให้ครูมีความประพฤติที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และมีวินัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริบทของโรงเรียนและชุมชนยังมีความคาดหวังให้ครูเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ครูเกิดความตระหนักและระมัดระวังในการวางตนให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อาจช่วยส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง จนกลายเป็นพฤติกรรมที่โดดเด่นเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ส่งผลให้ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) ที่อธิบายว่า การปฏิบัติงานของครูหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้าน

การบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเชษินีร์ แสวงสุข (2560) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงงานวิจัยของกัญชพร นาห่อม (2561) ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ซึ่งสรุปว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบททางสังคม วัฒนธรรมของระบบราชการไทย และวิชาชีพครู ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณธรรมพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ซึ่งถือเป็นรากฐานของความน่าเชื่อถือ และเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ความซื่อสัตย์ยังเป็นปัจจัยเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างมีความเป็นธรรมและโปร่งใส ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติต่อบุคลากร ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ในระดับสูงจึงเอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน โดยสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของถนอมศักดิ์ ทองประเทือง และคณะ (2561) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้งานวิจัยของเกวลิน เมืองชู และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน

3. ในมิติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความไว้วางใจ ทั้งสองด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .487 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 23.20 ผลดังกล่าวยืนยันสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของธีรนาถ สินธุเวียง (2561) ที่ระบุว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ เจตคติ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อครูรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ย่อมส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิรักษ์ ทองโชติ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เน้นด้านความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความน่าไว้วางใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อุทัยกลาง และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2567) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ในทำนองเดียวกัน แนวคิดของจรัล มะอาจเลิศ และชัยยนต์ เพาพาน (2567) อธิบายว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ การควบคุมอารมณ์ที่เหมาะสม และการเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมและความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งยกย่องเชิงสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ และความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยการกำหนดแนวปฏิบัติที่โปร่งใส และยุติธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

1.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านดังกล่าว โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องทางจริยธรรม ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกสังกัด

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ดังนี้

2.2.1 ด้านการบริการ คือการมีจิตอาสา เป็นผู้ให้บริการที่ดี รับฟังความคิดเห็น และพร้อมช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เรียน

2.2.2 ด้านความเมตตากรุณา มีความเห็นอกเห็นใจ เคารพสิทธิผู้อื่น

2.2.3 ด้านบรรยากาศองค์กร ควรส่งเสริมองค์กรให้มีวัฒนธรรมทางจริยธรรม

2.2.4 การเสริมพลังอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การยืนยันเชิงประจักษ์ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมและความไว้วางใจ เป็นปัจจัยเชิงกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวมิได้ส่งผลเพียงในเชิงคุณธรรมที่เป็นนามธรรมเท่านั้น แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจ ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการและการจัดการ

เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักจริยธรรม และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กัญชพร นาห่อม. (2561). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12(1),* 94-108.

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6*(3), 76-77.

จรัล มะอาจเลิศ และชัยยนต์ เพาพาน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด, 13*(2), 422-434.

จินตนา อุทัยกลาง และ พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์มจร อุบลราชธานี, 6*(3), 1097-1110.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(36), 46-47.

เชษนีร์ แสวงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง, สุดารัตน์ สารสว่าง และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2561). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 8*(1), 434-447.

ธีรนาถ สินธุเวียง. (2561). ความยุติธรรมของผู้บริหารกับความไว้วางใจในองค์การของครู. *วารสารการบริหารการศึกษา, 26*(2), 45–58.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2567). *การประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด.* นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *มาตรฐานวิชาชีพครู.* https://www.ksp.or.th/ (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 130. ตอนพิเศษ 130 ง. น. 72–74.

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ใ น โรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อภิรักษ์ ทองโชติ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(3), 84-97.

Brown, E. & Trevino, K. (2006). *The leadership quarterly yearly review of leadership.* The Pennsylvania State University, United States.

Krejcie, V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational an Psychological Measurement, 4*(2), 608-610.

*รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

อมรรัตน์ ห่อพร่าม
โรงเรียนบ้านม่วงนาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
Corresponding author e-mail: atamornratt@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพข้อมูลพื้นฐานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี 2) พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในยุคดิจิทัล 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้น และ 4) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง รวม 188 คน และผู้เชี่ยวชาญ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบตรวจสอบ และแบบทดสอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติเชิงพรรณนา ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และสถิติ Paired t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล แต่ยังมีความต้องการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี อีกทั้งได้สังเคราะห์สมรรถนะสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบและวางแผน 2) วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 4) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล 2. รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา ระบบสนับสนุน เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผล ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับมากที่สุด 3. ผลการทดลองใช้ พบว่า ครูมีพัฒนาการด้านสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกวงรอบตามกระบวนการ PDCA และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พัฒนาการสัมพัทธ์เฉลี่ยร้อยละ 87.31) 4. รูปแบบมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง แสดงถึงความยั่งยืนและความเป็นไปได้ในการนำไปขยายผลในระดับสถานศึกษาและบริบทที่คล้ายคลึงกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะของครู; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก; ยุคดิจิทัล

* Received: 2025-10-31, Revised: 2026-01-17, Accepted: 2026-01-23

An Administrative Model to Enhance Teachers' Active Learning Competency in the Digital Era for Student Quality Development at Banmuangnadee School

Amornrat Horpram
Ban Muang Nadi School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5, Thailand
*Corresponding author e-mail: atamornratt@gmail.com

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the current conditions of active learning management in the digital era among teachers at Ban Muang Nadi School, (2) develop an administrative model to enhance teachers' competencies in digital-era active learning management, (3) implement the developed model, and (4) evaluate its effectiveness. The target group consisted of 188 participants, including school administrators, teachers, students, and stakeholders, along with 13 experts. The research instruments included document analysis forms, in-depth interview forms, questionnaires, assessment forms, verification forms, and achievement tests. Data were analyzed using content analysis, descriptive statistics, Modified Priority Needs Index (PNImodified), and paired t-tests.The research findings revealed that 1) Teachers were aware of the importance of active learning management in the digital era but still required development in all aspects, particularly in lesson planning and the application of digital media, innovations, and technology. Five key competency components were synthesized: (1) instructional design and planning, (2) diversified and practical learning approaches, (3) utilization of media, innovations, and technology, (4) creation of active learning environments, and (5) assessment and evaluation. 2) The developed administrative model comprised six major components: principles, objectives, development process, support system, success conditions, and evaluation procedures. Expert validation revealed that the model demonstrated accuracy, appropriateness, and high feasibility. 3) The implementation results indicated that teachers' competencies continuously improved across all PDCA cycles, and the post-development scores were significantly higher than the pre-development scores at the .05 level (with an average relative progress rate of 87.31%).4) The model proved to be effective, sustainable, and practical, yielding positive impacts on student learning outcomes, teaching quality, and stakeholder satisfaction.

Keywords: Teacher competency; Active learning management; Digital era

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทยทุกคน ที่รัฐมีหน้าที่จัดให้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยอย่างสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และทักษะชีวิต โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และสมรรถนะที่ได้รับไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพและความมั่นคง ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ .2560 – 2579 ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านแนวคิด 3Rs ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้ และการคิดเลขเป็น และ 8Cs ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิตที่จำเป็น เพื่อการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความคิดและลงมือปฏิบัติจริงอย่างมีความหมาย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

โรงเรียนบ้านม่วงนาดีเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ชนบทของจังหวัดอุบลราชธานี อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา)องค์การมหาชน (หรือ สมศ .ในการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งในรอบที่ 1 (พ.ศ. 2547) รอบที่ 2 (พ.ศ .2550) และรอบที่ 3 (พ.ศ. 2554) พบว่า โรงเรียนมีข้อจำกัดสำคัญในมาตรฐานด้านผู้เรียน ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ความรู้และทักษะตามหลักสูตร และมาตรฐานที่ 6 ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผลการประเมินทั้ง 3 รอบ อยู่ในระดับ “พอใช้ ”อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุผลในระดับที่ควรจะเป็น (โรงเรียนบ้านม่วงนาดี. 2566) นอกจากนี้จากข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ในปีการศึกษา 2566 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศ (โรงเรียนบ้านม่วงนาดี .2567)

จากปัญหาและข้อเท็จจริงที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หากครูขาดสมรรถนะดังกล่าว จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้อย่างมีความหมาย มีทักษะที่จำเป็น และพร้อมเผชิญกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hattie (2023) ได้ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือ สมรรถนะของครูและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงมากต่อผลลัพธ์ของผู้เรียนและสอดคล้องกับอนุสสรา เฉลิมศรี (2563) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แนวทางหนึ่งที่เหมาะสำหรับนักเรียนในยุคปัจจุบันที่ช่วยแก้ไขและยกระดับคุณภาพของนักเรียน และ Hamzah, N. H., Nasir,

M. K. M., & Wahab, J. A. (2021) ที่พบว่า ความสามารถในการวางแผนและจัดโปรแกรมภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญ และสามารถช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ ดังนั้นการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล จึงเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาครู

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนบ้านม่วงนาดี เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ”โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัล และการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน พัฒนาทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีความหมาย พร้อมเผชิญกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 .เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1– ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 425 คน จำแนกได้ดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 33 คน และ 3) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 391 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู และนักเรียน โดยคัดเลือกครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่รวมครูผู้สอนระดับปฐมวัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 188 คน ได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2562) จากประชากร 308 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 27 คน และ 3) นักเรียน (ป.4–ม.3) จำนวน 160 คน

ขอบเขตการวิจัย การวิจัยมี 4ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2การพัฒนารูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู จำนวน 27 คน ระยะที่ 4ผลการประเมินการใช้รูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู จำนวน 28 คน และนักเรียนเรียน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นแบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

2. แบบทดสอบ ใช้สำหรับทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3

3. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

4. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

5. แบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม เป็นแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 และระยะที่ 3

6. แบบประเมิน เป็นแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ และประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 และระยะที่ 4

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ต้องการศึกษา

3. นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5ท่าน ตรวจสอบคุณภาพและพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความครอบคลุมของประเด็นที่ใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1. 00

4. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5คน มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 0คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธี Item total correlation ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.22-0. 77และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของ Cronbach ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

5.ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 . ส่งเครื่องมือการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับ

2. ตรวจสอบและคัดแยกเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์ โดยเก็บข้อมูลได้ 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ และนำประเด็นเหล่านั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปสาระสำคัญที่นำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู การบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลและคุณภาพผู้เรียน

1.2 จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลและการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดและฐานข้อมูลสำหรับการออกแบบรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ได้ว่า องค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ย่อยของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นการปฏิบัติ 3) การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การจัดบรรยากาศและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรกคือ ด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นอันดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดบรรยากาศเชิงบวกและความปลอดภัยทางใจ

1.4 ผลการสังเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลจากกรณีตัวอย่างของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices) พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการบูรณาการหลายมิติ ได้แก่ การมีนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ชัดเจน การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัล การประเมินผลอิงสมรรถนะ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ Coaching และ PLC ตลอดจนการ

สนับสนุนเชิงนโยบายและทรัพยากรจากผู้บริหาร เมื่อประยุกต์ใช้กับบริบทของโรงเรียนบ้านม่วงนาดี พบว่า ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี การออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง การประเมินผลระหว่างเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสร้างคุณภาพผู้เรียนเชิงสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

จากผลการสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นการปฏิบัติ 3) การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การจัดบรรยากาศและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การประเมินผล

2. 2ผลการตรวจสอบยืนยันร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 6 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การประเมินผล

2.3 ผลการประเมินความสมเหตุสมผล ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู พบว่า ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ตามเกณฑ์มาตรฐานองค์ประกอบของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การประเมินผล โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ และกระบวนการ T-E-A-C-H มีค่าความตรงสูงสุด ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู พบว่า โดยภาพรวมความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

2.4 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1บทนำ ประกอบด้วย1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2) แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหาร ส่วนที่ 2รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4 (ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 6) การประเมินผล ส่วนที่ 3แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) กระบวนการพัฒนาของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล 2) แผนการดำเนินงานตามกระบวนการ 3) วิธีการดำเนินงานตามกระบวนการ ส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบ

วัดสมรรถนะการจัด การเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู 2) แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ 3) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู 5) แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียนและการสะท้อนผล 6) สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู

2.5 ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบการบริหาร ครอบคลุม 5 ด้านได้แก่ ด้านความเหมาะสมด้านเนื้อหา ด้านความถูกต้องทางวิชาการ ด้านความชัดเจนของภาษาและการสื่อสาร ด้านความเป็นรูปธรรมและความสามารถในการนำไปใช้จริง และด้านรูปแบบการนำเสนอและความน่าสนใจ โดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 9 ท่าน มีความเห็นว่าคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และคะแนนประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3 .ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล ตามวงจร PDCA (Plan - Do - Check - Act) ตลอดทั้ง 4 วงรอบของการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืนและแท้จริง ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู พบว่า มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและถึงระดับสูงสุดในวงรอบสุดท้าย ดังนี้ วงรอบที่ 1 สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง วงรอบที่ 2 สมรรถนะโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็นระดับปานกลาง วงรอบที่ 3 สมรรถนะโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็นระดับดี และวงรอบที่ 4 (วงรอบสุดท้าย) สมรรถนะโดยรวมเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดีเยี่ยม และเป็นการพัฒนาถึงขีดสูงสุด โดยรวมแล้ว การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ได้สร้างความยั่งยืนของการพัฒนาสมรรถนะครูในระยะยาว และเป็นต้นแบบสำหรับการขยายผลรูปแบบการบริหารนี้ไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ในอนาคต

3.2 ผลการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหาร พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูหลังการพัฒนาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในภาพรวมครูมีพัฒนาการเฉลี่ยเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับสูงมาก แสดงถึงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการใช้รูปแบบอย่างเด่นชัด

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุดิจิทัลของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 .ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปได้ดังนี้

4.1 สมรรถนะครู (วงรอบที่ 4) พบว่า ครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดีมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี โดยภาพรวมในวงรอบที่ 4 (ครั้งที่ 4) อยู่ในระดับดีเยี่ยม

4.2 คุณภาพผู้เรียน ได้แก่

4.2.1 ผลการทดสอบความสามารถด้านการอ่าน (Reading Tes)ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2567 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม 2 สมรรถนะการอ่าน 87.30% สูงกว่าระดับเขตพื้นที่ +10.63 จุด และสูงกว่าระดับประเทศ +8.58 จุด; รายสมรรถนะ อ่านออกเสียง 86.50% (สูงกว่าระดับเขต +7.90 และประเทศ +6.22) และ อ่านรู้เรื่อง 88.10% (สูงกว่าระดับเขต +13.35 และประเทศ +10.94) พร้อมแนวโน้มดีขึ้นจากปี 2566 (รวม +0.80 จุด)

4.2.2 ผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน 64.36% สูงกว่าระดับเขต +10.16 และสูงกว่าระดับประเทศ +6.55; รายวิชา คณิตศาสตร์ 67.37% สูงกว่าระดับเขตและระดับประเทศ)เหนือเขต +16.50, เหนือประเทศ +12.96), ภาษาไทย 61.34% เหนือเขตเล็กน้อย (+3.81) และใกล้เคียงประเทศ)+0.13)

4.2.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 -2567 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มจาก 77.30% เป็น 86.48% (+9.18) โดย คณิตศาสตร์สูงสุด +26.43; วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี +8.86, ภาษาอังกฤษ +8.77, การงานอาชีพ +9.65 ดีเด่นต่อเนื่อง; และศิลปะ 100% ในปีการศึกษา 2567

4.2.4 แสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมโรงเรียน 35.09% มากกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา +3.76 และใกล้เคียงระดับสังกัดและระดับประเทศ จุดแข็งคือ วิทยาศาสตร์ 37.96% สูงกว่าทั้งระดับเขต สังกัด และประเทศอย่างชัดเจน

4.2.5 รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ปีการศึกษา 2567 พบว่า โดยภาพรวม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน จาก 76.96% ในปีการศึกษา 2566 เพิ่มขึ้นเป็น 79.66% ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งคิดเป็นผลต่างที่เพิ่มขึ้น +2.70 จุด บ่งชี้ว่าโรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องในภาพรวม

4.2.6 ระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาของนักเรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ผลการประเมินพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถใช้เหตุผลเชิงตรรกะในการวิเคราะห์สถานการณ์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้าน “การสะท้อนผลและปรับปรุงการแก้ปัญหา” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้แบบเชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทบทวนผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาแนวคิดต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การดำเนินการตามรูปแบบการบริหาร TEACH Model ของโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูงของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่เน้นการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง การเรียนรู้แบบโครงงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา

4.2.7 ผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมที่สะท้อนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างเด่นชัด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความรักใน

ความเป็นไทยและจิตสาธารณะ รองลงมาคือด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการมีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น

4.3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

4.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี โดยภาพรวมพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดี พบว่า ครูมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแต่ยังต้องการพัฒนาเพิ่มเติมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลภาคสนาม ทำให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู 5 ด้าน ได้แก่) การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การใช้วิธีการเรียนรู้ ที่หลากหลายและเน้นการปฏิบัติ 3) การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การจัดบรรยากาศและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ วงษาเนาว์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพที่เป็นจริงของการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.568 (PNImodified = 0.568) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (PNImodified = 0.606) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PNImodified = 0.577) การใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี (PNImodified = 0.550) และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (PNImodified = 0.531) ตามลำดับ 4) แนวทางการพัฒนาการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของครู มี 2 ด้านคือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิศารัตน์ ชื่นใจ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันด้านทักษะการจัดการ

เรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการจัดการชั้นเรียน ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทักษะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู ประกอบด้วย (1) หลักการและความสำคัญ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) วิธีการพัฒนา และ (5) การวัดและประเมินผล มี 4 Module ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการจัดการชั้นเรียน ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัลของครู โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงไกร ป้องศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัด การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษามี 4 องค์ประกอบ 17 ตัวชี้วัดได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจ(2) เทคนิคกระบวนการ (3) ทักษะการแก้ปัญหา และ (4) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ 2) สภาพปัจจุบันสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรไท แสงลุน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ปัญหาการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูคือการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาครูให้ทำงานร่วมกันด้วยกระบวนการของการศึกษาชั้นเรียนร่วมกัน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี พบว่า รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนาใช้แนวคิด T–E–A–C–H Model เป็นแกนหลัก ผลการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความสมเหตุสมผล ความสอดคล้อง และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ คู่มือการใช้รูปแบบที่จัดทำขึ้นได้รับการประเมินว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงถือได้ว่ารูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วนและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ ชื่นใจ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู ประกอบด้วย (1) หลักการและความสำคัญ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) วิธีการพัฒนา และ (5) การวัดและประเมินผล มี 4 Module ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการ

จัดการชั้นเรียน ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัลของครู โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของชานนท์ คำปิวทา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 2 คือ กระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรไท แสงลุน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างรูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมี 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3)เนื้อหา (4) การวัดและประเมินผล ความเหมาะสมของรูปแบบภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู พบว่า ครูโรงเรียนบ้านม่วงนาดีมีพัฒนาการด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกวงรอบตามกระบวนการ PDCA จนถึงระดับดีเยี่ยมในวงรอบสุดท้าย แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังพัฒนาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีพัฒนาการสัมพัทธ์เฉลี่ยร้อยละ 87.31 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ขณะเดียวกัน นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลและสามารถส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ป้องศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบเข้มตามโปรแกรม ขั้นตอนที่ 3 การติดตามผลหลังการพัฒนาและสะท้อนผล การออกแบบโปรแกรมพบว่า มีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ (1) หลักการของโปรแกรม (2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (3) เป้าหมายของโปรแกรม (4) เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม (5) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม และ (6) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม คู่มือการใช้โปรแกรม และชุดกิจกรรม พบว่า มีความเป็นไปได้ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรไท แสงลุน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้

รูปแบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี พบว่า รูปแบบการบริหาร TEACH Model มีประสิทธิผลอย่างชัดเจน ทั้งต่อการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในทุกด้านเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดีถึงดีเยี่ยม สะท้อนถึงการใช้รูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันคุณภาพผู้เรียนมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยผลการประเมิน Reading Test, NT และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของทุกกลุ่มสาระเพิ่มขึ้นจากปีก่อนอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ ครอบคลุม และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร ป้องศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโปรแกรม คู่มือการใช้โปรแกรม และชุดกิจกรรม พบว่า โดยรวมทุกระดับมีความเป็นไปได้ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรไท แสงลุน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1 .หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการนำ รูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2 .ควรพิจารณานำรูปแบบการบริหารดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียน หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบไปปรับใช้ในการพัฒนาครู โดยบูรณาการเข้ากับกระบวนการนิเทศภายใน การพัฒนาวิชาชีพครู และการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำองค์ประกอบและกระบวนการของรูปแบบไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

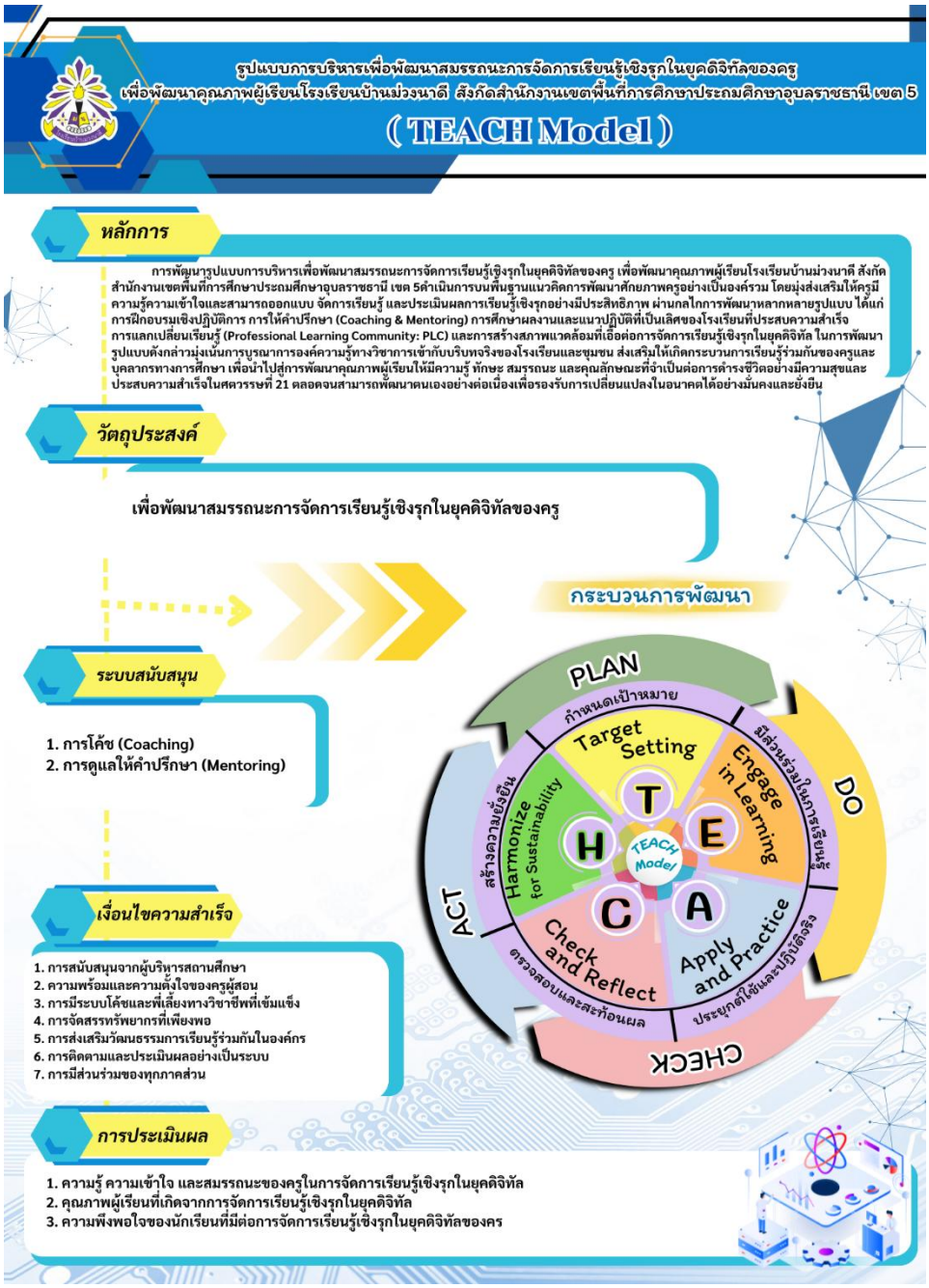
งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าต่อวงการวิชาการและวงการศึกษา ดังนี้

1. ได้พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่ผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้จริงในโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนา)T-E-A-C-H) ที่บูรณาการเข้ากับวงจร PDCA แสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการที่ปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2. งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงประจักษ์และเป็นรูปธรรมระหว่างการใช้รูปแบบการบริหารกับการพัฒนาสมรรถนะของครู และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศในหลายด้าน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างหลักฐานว่าการลงทุนในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ใช่เพียงการพัฒนาครูในมิติเดี่ยว ๆ

3. ได้นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์จากความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับ "มากที่สุด "ของครู และนักเรียน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันความสำเร็จของรูปแบบในมิติการยอมรับและความร่วมมือในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาให้เกิดผลในระยะยาว

แผนภาพของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัลของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านม่วงนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต5

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับ ปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร).* กระทรวงศึกษาธิการ.

กมลวรรณ วงษาเนาว์. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2*(1),

เกรียงไกร ป้องศรี. (2567). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชานนท์ คำปิวทา (2565). *รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิศารัตน์ ชื่นใจ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4*(3), *101–115.*

โรงเรียนบ้านม่วงนาดี. (2566). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตนเองของโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ปี 2566.* โรงเรียนบ้านม่วงนาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

โรงเรียนบ้านม่วงนาดี. (2567). *รายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนบ้านม่วงนาดี ประจำปีการศึกษา 2566.* โรงเรียนบ้านม่วงนาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุสสรา เฉลิมศรี. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2563.

อรไท แสงลุน. (2564). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Hamzah, N. H., Nasir, M. K. M., & Wahab, J. A. (2021). The effects of principals' digital leadership on teachers' digital teaching during the Covid-19 pandemic in Malaysia. *Journal of Education and e-Learning Research, 8*(2), 216–221.

Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel — A synthesis of over 2,100 meta-analyses relating to achievement.* Routledge.

*กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

สุพรรณิการ์ แก้วกลาง[1*] สมเกียรติ ทานอก[2] ศิริ ถีอาสนา[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: kroothaiban@gmail.com Tel. 0956106179

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 297 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 594 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ และ (3) การวัดและประเมินผล ส่วนองค์ประกอบของทักษะชีวิตในอนาคตแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความฉลาดรู้ในอนาคต (2) ภาวะผู้นำในอนาคต และ (3) ทักษะการทำงานในอนาคต 2) กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) พลิกโฉมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต 2) ยกระดับหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน และ 4) เสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมทั้งสิ้น 12 กลยุทธ์รอง 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดเว้น

คำสำคัญ: การบริหารวิชาการ; ทักษะชีวิตในอนาคต; กลยุทธ์หมาย ; คั่นระหว่างคำ

*
Received: 2025-06-22, Revised: 2026-01-29, Accepted: 2026-02-02

Strategic Academic Administration for Promoting Future Life Skills among Students in the Primary Educational Service Area Offices ofNakhon Ratchasima

Suphannika Kaewklang[1*] Somkiat Thanok[2] Siri Thee-asana[3]
[1]Doctoral Degree of Philosophy in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: kroothaiban@gmail.com Tel. 0956106179

ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) investigate the components of academic administration for enhancing future life skills of students under the Primary Educational Service Area Offices in Nakhon Ratchasima Province; (2) develop academic administration strategies to enhance students' future life skills under the Primary Educational Service Area Offices in Nakhon Ratchasima Province; and (3) evaluate the academic administration strategies for enhancing students' future life skills under the Primary Educational Service Area Offices in Nakhon Ratchasima Province. The study employed a multi-phase mixed methods research design, integrating both qualitative and quantitative approaches. The research sample consisted of 297 primary schools under the Primary Educational Service Area Offices in Nakhon Ratchasima Province. The informants were 594 participants, including one school principal or acting principal and one head of academic affairs from each school. The research instruments included interviews, questionnaires, and evaluation forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, priority needs ranking through matrix analysis, and content analysis from focus group discussions. The research findings revealed that: (1) the components of academic administration comprised three dimensions: curriculum development, learning management, and measurement and evaluation, while future life skills consisted of three dimensions: future literacy, future leadership, and future work skills; (2) the academic administration strategies for enhancing students' future life skills consisted of four main strategies: (1) transforming school curriculum development to enhance future life skills, (2) upgrading curricula and learning innovations through digital technology, (3) driving active learning processes to enhance learner competencies, and (4) strengthening teacher capacity and developing a sustainable learning ecosystem, with a total of 12 sub-strategies; and (3) the evaluation results of the academic administration strategies in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness were at the highest level.

Keywords: Academic Administration; Future Life Skills; Strategies

บทนำ

สังคมโลกยุคปัจจุบันกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์ (Generative Artificial Intelligence: Gen AI) ซึ่งก่อให้เกิดแนวโน้มมหภาค (Megatrends) ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพภายใต้บริบทที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ "ความรู้เนื้อหา" มิได้เป็นทรัพยากรที่ขาดแคลนอีกต่อไป เนื่องจากผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างสะดวกผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล หากแต่ความท้าทายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาความสามารถเชิงกระบวนการในการคัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างมีเหตุผลและเหมาะสมกับบริบทชีวิตและการ

ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Toffler ที่ชี้ว่า “คนไร้การศึกษา” ในศตวรรษที่ 21 มิได้หมายถึงผู้ที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ หากหมายถึงผู้ที่ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ (learn) รื้อถอนความรู้เดิมที่ไม่สอดคล้องกับบริบท (unlearn) และเรียนรู้ใหม่อย่างเหมาะสม (relearn) ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการปรับกระบวนทัศน์และเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ให้มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เท่าทันบริบทอนาคต

ภายใต้พลวัตดังกล่าว ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาในระยะยาวผ่านแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะตามกรอบทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หรือ 3Rs8Cs ซึ่งบูรณาการทักษะพื้นฐานและทักษะขั้นสูง อาทิ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ต่อเนื่องจากกรอบนโยบายดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย และสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกระดับพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็น “คนไทย 4.0” โดยคงอัตลักษณ์ความเป็นไทยควบคู่กับขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ มาตรฐานดังกล่าวกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education: DOE Thailand) ใน 3 มิติ ได้แก่ ผู้เรียนรู้ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีสมรรถนะศตวรรษที่ 21 และพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืนของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ในระดับหลักสูตร หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนด “ทักษะชีวิต” เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการอารมณ์และความเครียด และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ทักษะชีวิตจึงเป็นสมรรถนะเชิงสังคมที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถจัดการสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นฐานสำคัญของการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; มูลนิธิยุวพัฒน์, 2019)

อย่างไรก็ตาม แม้ระบบการศึกษาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังเผชิญข้อจำกัดจากการขาดรูปแบบและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาทักษะชีวิตยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในภาพรวม ปรากฏผ่านปัญหาด้านค่านิยมและพฤติกรรมของเยาวชน เช่น การขาดวินัย ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม และการคิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ภายใต้บริบทดังกล่าว สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในระดับพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1–7 มีภารกิจบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครราชสีมา ครอบคลุมสถานศึกษาจำนวน 1,291 แห่ง โดยได้กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะจำเป็นแห่งอนาคตของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ยังพบความท้าทายสำคัญ อาทิ ปัญหาการอ่านไม่ออก การขาดทักษะการคิดขั้นสูง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าระดับชาติในหลายพื้นที่

จากบริบทดังกล่าว แม้จะมีนโยบายและแผนงานด้านการเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของผู้เรียนอย่างชัดเจน แต่การขับเคลื่อนในเชิงปฏิบัติยังขาดกลยุทธ์การบริหารวิชาการที่เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ส่งผลให้การบูรณาการทักษะชีวิตในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพ ปัญหา และแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตในอนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบและการออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method Research) ผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 3 ระยะ

1.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย (3 ระยะ)

1.1.1 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต

(1) ศึกษาเอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ (ก) การบริหารวิชาการ (ข) ทักษะชีวิตในอนาคต และ (ค) การพัฒนากลยุทธ์ โดยใช้แบบบันทึก เป็นเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบกรอบแนวคิด

(2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (คัดเลือกแบบเจาะจง) ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติปีการศึกษา 2564 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อยืนยันองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้

(3) ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน (คัดเลือกแบบเจาะจง) ใช้แบบประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำองค์ประกอบที่ผ่านการยืนยันไปเป็นกรอบแนวคิดฉบับสมบูรณ์

1.1.2 ระยะที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต

(1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของการบริหารวิชาการ โดยศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พร้อมใช้แนวคิดการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

(2) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยประชากรคือโรงเรียนในสังกัด สพป.นครราชสีมา เขต 1–7 จำนวน 1,291 แห่ง และกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 297 แห่ง ตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน (ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 1 คน) รวมทั้งสิ้น 594 คน

(3) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) โดยใช้โปรแกรม SPSS และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นใช้ผลวิเคราะห์เพื่อจัดทำ SWOT และกำหนดกลยุทธ์ด้วยการจับประเด็นรายคู่ตามกรอบ TOWS Matrix จนได้ร่างกลยุทธ์ (ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง โครงการ ตัวชี้วัด)

(4) วิพากษ์ร่างกลยุทธ์ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน (คัดเลือกแบบเจาะจง) ครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนากลยุทธ์ ด้านสถิติและการวิจัย ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและถอดสรุปสาระเพื่อปรับปรุงร่างกลยุทธ์ให้สมบูรณ์

1.1.3 ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต

(1) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์ โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สพป.นครราชสีมา เขต 1–7 จำนวน 50 คน ได้จากการจับฉลาก

(2) เครื่องมือคือแบบประเมิน แบบสอบถามลักษณะ Checklist, Completion และ Rating Scale (5 ระดับ) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พร้อมวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญผู้อำนวยการโรงเรียนต้นแบบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 คน (Purposive Selection) และผู้ทรงคุณวุฒิผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

2.2 ระยะที่ 2 ประชากรโรงเรียน 1,291 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 297 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลรวม 594 คน (โรงเรียนละ 2 คน) ได้จากการสุ่มอย่างง่าย และผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม 9 คน เพื่อวิพากษ์ร่างกลยุทธ์

2.3 ระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน 50 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์

3. เครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 เครื่องมือหลักประกอบด้วย (1) แบบบันทึกการศึกษาเอกสาร (2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (3) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ (4) แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และ (5) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินกลยุทธ์

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ IOC = 0.50–1.00 ปรับปรุงเครื่องมือ ทดลองใช้ 30 ชุด และหาความเที่ยงด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.93

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับเอกสาร สัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะ เชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการวิเคราะห์เมทริกซ์ จัดทำ SWOT–TOWS เพื่อพัฒนากลยุทธ์ โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิจัยสรุปได้ 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รวมทั้งผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน พบว่า องค์ประกอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันโดยภาพรวม โดยประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1 องค์ประกอบการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ และ (3) การวัดและประเมินผล

1.2 องค์ประกอบทักษะชีวิตในอนาคต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความฉลาดรู้ในอนาคต (2) ภาวะผู้นำในอนาคต และ (3) ทักษะการทำงานในอนาคต

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารวิชาการ จากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

2.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า สภาพที่เป็นจริง ของการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็น ของการบริหารวิชาการจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

2.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

2.2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า สภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพสังคม สูงสุด รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายของรัฐ และ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ

2.2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านสภาพสังคม และ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ และ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์และความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ เมทริกซ์ สรุปได้ดังนี้

2.3.1 สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า

(1) กลุ่มความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

(2) กลุ่มจุดแข็งที่ต้องรักษาและต่อยอด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้

(3) กลุ่มที่มีศักยภาพเกินความจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล

2.3.2 สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ด้านสภาพสังคม และ ด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่โดดเด่นในเชิงโอกาส โดยเฉพาะ ด้านเทคโนโลยี มีความคาดหวังสูง ขณะที่สภาพที่เป็นจริงมีความผันผวนเมื่อเทียบกับด้านอื่น จึงเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการบริหารวิชาการ ส่วน ด้านนโยบายของรัฐ และ ด้านสภาพเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องเฝ้าระวังและบริหารจัดการตามสถานการณ์

2.4 ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

2.4.1 ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า

จุดแข็ง (S)	**ด้านการจัดการเรียนรู้**
	(1) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ยืดหยุ่น
	(2) การจัดสภาพแวดล้อมและสื่อที่เอื้อต่อทักษะชีวิตในอนาคต
	(3) ศักยภาพครูในการวางแผนการจัดการเรียนรู้
จุดอ่อน (W)	**ด้านการพัฒนาหลักสูตร**
	(1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
	(2) การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรที่ยังไม่สอดรับกับทักษะชีวิตในอนาคต
	(3) การประเมินผลหลักสูตร
โอกาส (O)	ด้านสภาพสังคม และด้านเทคโนโลยี
ภาวะคุกคาม (T)	ด้านนโยบายของรัฐ และด้านสภาพเศรษฐกิจ

2.4.2 ผลการจับคู่กลยุทธ์ตามกรอบ TOWS Matrix สามารถสรุปเป็น 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่

1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO) การขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ฐานสมรรถนะด้วยนวัตกรรมดิจิทัลและภาคีเครือข่ายทางสังคม

2) กลยุทธ์เชิงแก้ไขและพัฒนา (WO) การพลิกโฉมหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต (โดยบูรณาการเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้)

3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางวิชาการและการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง

4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT) การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารหลักสูตรและการระดมทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน

2.5 กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยพัฒนากลยุทธ์จากกรอบกลยุทธ์ LIFE Strategy ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ และ 12 กลยุทธ์รอง พร้อมแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน (LIFE Strategy)

วิสัยทัศน์ (Vision) มุ่งมั่นพลิกโฉมการบริหารวิชาการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่เท่าทันอนาคต และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. ปฏิรูปกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนอย่างเข้มแข็ง

2. ยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน

3. ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและมีความเชี่ยวชาญด้านทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน

4. สร้างความเข้มแข็งของระบบนิเวศการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการบริหารวิชาการอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. สถานศึกษามีหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ทันสมัยและยืดหยุ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตในอนาคตได้เต็มตามศักยภาพ

2. ผู้เรียนมีทักษะความฉลาดรู้ (Literacy) ภาวะผู้นำ (Leadership) และทักษะการทำงาน (Future Work Skills) ตามเกณฑ์คุณภาพระดับสากล

3. ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและทำหน้าที่เป็นโค้ชการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีระบบบริหารจัดการและภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งในการสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง (Strategies)	แผนงาน/โครงการ (Projects)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
กลยุทธ์หลักที่ 1 พลิกโฉมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต		
กลยุทธ์รอง 1.1 ออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและบูรณาการทักษะอนาคต (Curriculum Re-design)	1. โครงการวิศวกรรมย้อนรอยหลักสูตรสู่ฐานสมรรถนะ (Curriculum Re-engineering) แก้ไขโครงสร้างรายวิชาเดิม สร้างโมดูลการเรียนรู้ใหม่ 2. โครงการหลักสูตรบูรณาการทักษะชีวิตข้ามสาระพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ Theme-based ผนวกทักษะการเงิน/ดิจิทัล/สุขภาพ	**เชิงปริมาณ** สถานศึกษาร้อยละ 80 มีหลักสูตรฐานสมรรถนะฉบับปรับปรุงใหม่ **เชิงคุณภาพ** ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรกับทักษะอนาคตอยู่ในระดับสูงมาก
กลยุทธ์รอง 1.2 พัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการร่างและพัฒนาหลักสูตร (Co-creation Curriculum)	3. โครงการพื้นที่นวัตกรรมหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม (Co-Creation Curriculum Sandbox) เวทีระดมสมอง (Hackathon) ร่วมกับปราชญ์ชาวบ้านและเอกชนเพื่อร่างหลักสูตรท้องถิ่น	**เชิงปริมาณ** มีหลักสูตรท้องถิ่นที่เกิดจากการร่วมสร้าง (Co-created) อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี **เชิงคุณภาพ** ชุมชนมีความพึงพอใจหลักสูตรในระดับมาก
กลยุทธ์หลักที่ 1 พลิกโฉมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต		
กลยุทธ์รอง 1.3 สร้างระบบติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สะท้อนผลลัพธ์ทักษะชีวิตอย่างแท้จริง	4. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลหลักสูตรฐานข้อมูลจริง (Data-Driven Curriculum Evaluation) ใช้ข้อมูลพัฒนาการผู้เรียนสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงหลักสูตร Real-time	**เชิงปริมาณ** มีรายงานวิจัยประเมินผลหลักสูตร (R&D) อย่างน้อย 1 ฉบับ/ปี **เชิงคุณภาพ** หลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามผลสะท้อนกลับอย่างเป็นรูปธรรม
กลยุทธ์หลักที่ 2 ยกระดับหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		
กลยุทธ์รอง 2.1 บูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลและ AI เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (Digital Integration)	5. โครงการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลอัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem) ใช้ AI วิเคราะห์ Learning Path ผู้เรียน 6. โครงการรายวิชาเลือกเสรีฐาน AI และเทคโนโลยี เปิดวิชา Coding, Data Science	**เชิงปริมาณ** นักเรียนร้อยละ 100 มี Digital Portfolio **เชิงคุณภาพ** ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศออกแบบการสอนรายบุคคลได้

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง (Strategies)	แผนงาน/โครงการ (Projects)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
กลยุทธ์รอง 2.2 พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy Enhancement)	7. โครงการผู้สร้างสื่อนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Content Creator Teacher) อบรมครูผลิตสื่อ Interactive/AR/VR 8. โครงการคลังสื่อดิจิทัลแบบเปิด (OER Warehouse) แหล่งรวมสื่อกลางระดับเขตพื้นที่	**เชิงปริมาณ** มีสื่อดิจิทัลต้นแบบผ่านเกณฑ์คุณภาพอย่างน้อย 2 ชิ้น/กลุ่มสาระฯ **เชิงคุณภาพ** คะแนนประเมิน Digital Literacy ของนักเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล
กลยุทธ์รอง 2.3 ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และคลังความรู้ดิจิทัลสำหรับผู้เรียนทุกคน	9. โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Equity Initiative) จัดหาอุปกรณ์/อินเทอร์เน็ตคุณภาพสูงให้โรงเรียนขาดแคลน	**เชิงปริมาณ** นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย 100% เข้าถึงทรัพยากรดิจิทัลได้ **เชิงคุณภาพ** สถิติการใช้งานแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
กลยุทธ์หลักที่ 3 ขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน		
กลยุทธ์รอง 3.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เน้นการปฏิบัติจริง (Competency-based Learning)	10. โครงการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Based Learning) ใช้โจทย์จากสถานการณ์จริงในสังคม เรียนรู้ข้ามศาสตร์ 11. โครงการโรงเรียนฐานสมรรถนะนำร่อง (Competency-Based School Pilot)	**เชิงปริมาณ** ห้องเรียนร้อยละ 80 จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เต็มรูปแบบ **เชิงคุณภาพ** ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมแก้ปัญหาได้จริง (Practical Innovation)
กลยุทธ์รอง 3.2 พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำและทักษะการทำงานในอนาคต	12. โครงการบ่มเพาะนวัตกรรุ่นเยาว์ (Young Innovator Incubator) กิจกรรม Startup จำลอง Social Enterprise 13. โครงการค่ายผู้นำแห่งอนาคต (Future Leaders Camp)	**เชิงปริมาณ** มีโครงงานอาชีพ นวัตกรรมสังคมอย่างน้อย 1 โครงงาน/ห้อง **เชิงคุณภาพ** ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Traits) ของนักเรียนสูงขึ้น
กลยุทธ์รอง 3.3 สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ (Learning Environment)	14. โครงการพื้นที่สร้างสรรค์นวัตกรรม (Future Makerspace) ปรับปรุงพื้นที่เป็น Co-working space หรือ FabLab	**เชิงปริมาณ** มีพื้นที่ Makerspace อย่างน้อย 1 จุด **เชิงคุณภาพ**

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง (Strategies)	แผนงาน/โครงการ (Projects)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
		บรรยากาศชั้นเรียนเอื้อต่อการคิดวิเคราะห์และแสดงออกอย่างอิสระ
กลยุทธ์หลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน		
กลยุทธ์รอง 4.1 พัฒนาสมรรถนะครูสู่การเป็นโค้ชการเรียนรู้ และผู้นำทางวิชาการ	15. โครงการพลิกโฉมครูสู่โค้ชมืออาชีพ (Transformative Coaching) เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็น Facilitator 16. โครงการพัฒนาทักษะอนาคตวิทยาสำหรับครู (Futures Literacy for Teachers)	**เชิงปริมาณ** ครูร้อยละ 100 ผ่านการรับรองสมรรถนะครูโค้ช **เชิงคุณภาพ** ครูมีพฤติกรรมการสอนเน้นการตั้งคำถามกระตุ้นคิด (Higher-order Questioning)
กลยุทธ์หลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน		
กลยุทธ์รอง 4.2 สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาทางวิชาการ	17. โครงการ PLC เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางการเรียนรู้ (Crisis Management PLC) 18. โครงการมหกรรมวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Symposium)	**เชิงปริมาณ** มีนวัตกรรมแก้ปัญหาผู้เรียนจาก PLC อย่างน้อย 1 เรื่องภาคเรียน **เชิงคุณภาพ** ปัญหาผู้เรียนได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการกลุ่ม
กลยุทธ์รอง 4.3 ระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสนับสนุนระบบบริหารวิชาการให้เข้มแข็ง	19. โครงการธนาคารภูมิปัญญาและวิทยากรท้องถิ่น (Local Wisdom Bank) 20. โครงการภาคีเครือข่ายโรงเรียนพี่เลี้ยง (Mentoring School Network)	**เชิงปริมาณ** มูลค่าทรัพยากรที่ระดมได้เพิ่มขึ้น **เชิงคุณภาพ** ความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ (MOU ต่อเนื่อง)

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน

ผลการประเมินกลยุทธ์โดยใช้แบบสอบถามประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการประเมิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นประโยชน์ รองลงมาคือ ความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ ตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านวิสัยทัศน์ สูงสุด รองลงมาคือ ด้านประเด็นกลยุทธ์ และ ด้านโครงการ/กิจกรรม รวมทั้ง ด้านเป้าประสงค์ ส่วน ด้านกลยุทธ์รอง ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านกลยุทธ์หลัก สูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านกลยุทธ์รอง ส่วนด้านตัวชี้วัดความสำเร็จ ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านโครงการ/กิจกรรม สูงสุด รองลงมาคือ ด้านประเด็นกลยุทธ์ และ ด้านกลยุทธ์หลัก รวมทั้ง ด้านตัวชี้วัดความสำเร็จ ส่วน ด้านกลยุทธ์รองต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ได้แยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) การอภิปรายผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา 2) การอภิปรายผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาและ 3) การอภิปรายผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิจัยมีประเด็นนำสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. การอภิปรายผลการศึกษาองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

1.1 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ และ (3) การวัดและประเมินผล ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่การบริหารงานวิชาการในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกระบวนการต้นน้ำ (การพัฒนาหลักสูตร) กลางน้ำ (การจัดการเรียนรู้) และปลายน้ำ (การวัดและประเมินผล) เข้าด้วยกันอย่างมีเอกภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อคุณภาพของผู้เรียน องค์ประกอบทั้งสามจึงเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในฐานะหัวใจของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดรับกับแนวคิดของ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารวิชาการในยุคปัจจุบันต้องมุ่งเน้นนวัตกรรมเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาในเชิงกระบวนการ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับโมเดล PIE ของ Newby ซึ่งอธิบายว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยการวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Implement) และการประเมินผล (Evaluate) ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลในบริบททางการศึกษาอย่างชัดเจน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สุกัญญา แช่มช้อย (2565) รวมถึง อานนท์ ธิติคุณากร (2562) และ มนรัตน์ แก้วเกิด (2562) ที่ยืนยันตรงกันว่าการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะสมัยใหม่ของผู้เรียนจำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานขององค์ประกอบทั้งสามประการนี้ ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่อย่างยั่งยืน

1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตในอนาคตจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ (1) ความฉลาดรู้ในอนาคต (Future Literacy) (2) ภาวะ

ผู้นำในอนาคต (Future Leadership) และ (3) ทักษะการทำงานในอนาคต (Future Work Skills) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขยายขอบเขตของแนวคิด “ทักษะชีวิต” จากมิติพื้นฐานสู่มิติของสมรรถนะเชิงอนาคตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการคาดการณ์และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันและการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Learning Compass 2030 ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2021) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางชีวิต (Agency) และการเป็นผู้นำตนเอง (Self-leadership) ตลอดจนสอดรับกับรายงาน The Future of Jobs ของ World Economic Forum (WEF, 2016) ที่ระบุว่าทักษะการทำงานในอนาคตต้องประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ และการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านความฉลาดรู้ในอนาคตยังสอดคล้องกับกรอบ Global Competence จากการประเมิน PISA 2018 (OECD, 2019) ซึ่งเน้นการรู้เท่าทัน การเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการปรับตัวในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสรุปองค์ประกอบทักษะชีวิตในอนาคตที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นการบูรณาการกรอบมาตรฐานสากลขององค์การระหว่างประเทศ เช่น UNESCO และ OECD เข้ากับบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Wagner (2014) ที่กล่าวถึง “ทักษะแห่งการอยู่รอด” (Survival Skills) ซึ่งประกอบด้วยความคล่องแคล่วว่องไว การคิดเชิงนวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2556) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางทักษะชีวิต (Life Skills Immunity) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีความยืดหยุ่น และพร้อมรับมือกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (VUCA World) ของสังคมโลกยุคใหม่อย่างมีประสิทธิผล

2. การอภิปรายผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ กล่าวคือ ในสภาพที่เป็นจริงของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้จะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงสภาพที่ควรจะเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตรกลับมีความต้องการอยู่ในระดับสูงสุด ระหว่างสภาพจริงและความคาดหวังในด้านหลักสูตร สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตระหนักดีว่า หลักสูตรสถานศึกษา คือรากฐานที่สำคัญที่สุดและเป็นจุดอ่อนที่ต้องได้รับการปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด หากต้องการสร้างทักษะชีวิตในอนาคตให้สำเร็จ การที่สภาพจริงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงสุด แสดงว่าครูมีความพร้อมในการสอน แต่ขาดพิมพ์เขียวหรือหลักสูตรที่ทันสมัยและยืดหยุ่นพอที่จะรองรับทักษะใหม่ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ที่ชี้ให้เห็นว่า ช่องว่าง (Gap) ที่กว้างที่สุดระหว่างสภาพจริงกับสภาพที่คาดหวัง คือดัชนีชี้วัด

ความจำเป็นเร่งด่วน (Priority Needs) ซึ่งในที่นี้คือการปฏิรูปหลักสูตร และสอดคล้องกับทัศนะของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2563) ที่กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรในยุค VUCA World ว่า หลักสูตรแบบดั้งเดิมที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดในการสร้างสมรรถนะผู้เรียน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ยืนยันว่าการบริหารหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในโรงเรียน หากหลักสูตรไม่ตอบโจทย์อนาคต แม้จะมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีเพียงใด ก็ยากที่จะสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ (Ornstein & Hunkins, 2016; OECD, 2020; Voogt & Roblin, 2022) โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและเน้นสมรรถนะ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะชีวิตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างแท้จริง

2.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกพบว่า ทั้งในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ด้านสภาพสังคม และ ด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะในสภาพที่ควรจะเป็น ทั้งสองด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นชัดเจนว่า พลวัตการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคมและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาเพื่อทักษะชีวิตในอนาคตมากที่สุด คือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การที่ด้านสภาพสังคมมาเป็นอันดับหนึ่ง สะท้อนบริบทของจังหวัดนครราชสีมาและสังคมไทยที่กำลังเผชิญกับภาวะสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัวและพฤติกรรมของเด็กรุ่นใหม่ (Gen Alpha) ที่เปลี่ยนไป ทำให้โรงเรียนต้องแบกรับภารกิจในการสร้างทักษะชีวิตและการอยู่ร่วมกันมากขึ้น ส่วนด้านเทคโนโลยีที่มาคู่กันนั้น สะท้อนว่าเครื่องมือและสภาพแวดล้อมในการใช้ชีวิตของเด็กในอนาคต จะถูกกำกับด้วยดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schwab (2016) ผู้ก่อตั้ง World Economic Forum ที่กล่าวถึงการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ว่า เทคโนโลยีจะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตและสังคมอย่างแยกไม่ออก ทำให้ทักษะที่จำเป็นของมนุษย์เปลี่ยนไป เน้นทักษะทางสังคมและอารมณ์ควบคู่กับทักษะดิจิทัล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ที่ระบุว่า ปัจจัยท้าทายที่สุดของการศึกษาไทยคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งบีบให้สถานศึกษาต้องปรับตัวเชิงรุก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Trilling & Fadel (2009) ที่ระบุในกรอบทักษะศตวรรษที่ 21 ว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ เกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมโลกที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยี

2.3 กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ และ 12 กลยุทธ์รอง พร้อมแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยผู้วิจัยขออภิปรายความสอดคล้องเป็นลำดับแรก ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) "มุ่งมั่นพลิกโฉมการบริหารวิชาการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่เท่าทันอนาคต และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน" การกำหนด

วิสัยทัศน์ดังกล่าวสะท้อนเจตจำนงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งนำพาองค์กรก้าวข้ามกรอบการดำเนินงานแบบเดิมสู่บริบทการศึกษาใหม่ โดยมีนัยสำคัญทางวิชาการ 3 ประการ ประการแรก คือ นัยแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ภาวะผู้นำยุคใหม่ การใช้คำว่า “พลิกโฉม” แทน “พัฒนา” หรือ “ปรับปรุง” สะท้อนความตั้งใจในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนทัศน์อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Candrasari et al., 2023; Yulia, 2023) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Le et al., 2025) ที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษา ที่มุ่งกระตุ้นการมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร ประการที่สอง คือ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกลไกขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ดังกล่าวแสดงถึงการปรับตัวสู่การบริหารวิชาการดิจิทัล โดยมองเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลของ Fullan (2013) และ Sheninger (2014) รวมถึงงานวิจัยของสุกัญญา แช่มช้อย (2561) ในบริบทไทยประการสุดท้าย คือ การมุ่งเน้นผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนในระดับสากล วิสัยทัศน์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตที่เท่าทันอนาคตและความเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับกรอบ OECD Learning Compass 2030 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและความสามารถในการปรับตัวอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission) โดยสามารถอภิปรายความสอดคล้องเชิงวิชาการได้ดังนี้ ประการแรก พันธกิจด้านการปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการสร้างความยืดหยุ่น ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย สะท้อนความพยายามก้าวข้ามข้อจำกัดของหลักสูตรแบบรวมศูนย์สู่หลักสูตรที่ตอบสนองบริบทพื้นที่ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดร่วมสมัยเรื่องความคล่องตัวของหลักสูตร ซึ่งงานวิจัยล่าสุดชี้ว่าหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของชุมชน อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด (OECD, 2020; UNESCO, 2021; Voogt & Roblin, 2022) ประการที่สองพันธกิจด้านการยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเปลี่ยนจุดเน้นจากการสอนของครูไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิด TPACK ที่ได้รับการพัฒนาและต่อยอดในงานวิจัย โดยชี้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลต้องเกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเนื้อหา วิธีการสอน และเทคโนโลยีอย่างสมดุล เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและส่งเสริมทักษะชีวิตในอนาคต (Koehler, Mishra, & Cain, 2019; Schmid et al., 2021; Willermark, 2021) ประการที่สาม พันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิด Teacher Agency ของ Priestley และคณะ (2015) และแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ยืนยันว่าครูคือปัจจัยสำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความเชี่ยวชาญด้านทักษะชีวิตของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของกลยุทธ์ในภาพรวม (Fullan, 2020; Darling-Hammond et al., 2021; OECD, 2022) โดยเฉพาะการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการสอนเชิงนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สุดท้าย พันธกิจด้านการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ สะท้อนการมองการบริหารวิชาการในมิติที่กว้างกว่ารั้วโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ที่เน้นการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากชุมชน (Khanal & Guha, 2023)

เป้าประสงค์ (Goals) เพื่อให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดเป้าประสงค์หลัก 4 ประการ ครอบคลุมมิติด้านหลักสูตร ผู้เรียน ครู และระบบบริหาร ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับหลักวิชาการ ดังนี้

(1) เป้าประสงค์ด้านหลักสูตรการเปลี่ยนผ่านสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ การมุ่งพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่มีความทันสมัยและยืดหยุ่น เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่อย่างตรงประเด็น โดยสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาฐานสมรรถนะของ Spady (1994) ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง มากกว่าการยึดเวลาเรียนเป็นตัวตั้ง นอกจากนี้ยังสอดรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษามีอิสระในการออกแบบและบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทและศักยภาพของผู้เรียน

(2) เป้าประสงค์ด้านผู้เรียนสมรรถนะสากลเพื่ออนาคต การกำหนดผลลัพธ์ผู้เรียนใน 3 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดรู้ ภาวะผู้นำ และทักษะการทำงานในอนาคต เป็นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวข้ามมาตรฐานขั้นต่ำ โดยสอดคล้องกับนิยามทักษะความฉลาดรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ UNESCO และรายงาน The Future of Jobs (World Economic Forum, 2020) ที่ชี้ว่าทักษะสำคัญในอนาคต ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาซับซ้อน และภาวะผู้นำ เป้าประสงค์ดังกล่าวยังสอดรับกับกรอบ OECD Learning Compass 2030 ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถกำหนดทิศทางชีวิตและมีบทบาทเชิงบวกต่อสังคม

(3) เป้าประสงค์ด้านครูผู้เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ การเน้นบทบาทครูในฐานะโค้ชและผู้บูรณาการเทคโนโลยี เป็นการปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้สนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่ยืนยันว่าคุณภาพครูและการให้ข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงกว่าการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว (Hattie, 2023; OECD, 2022; Darling-Hammond et al., 2021) โดยเฉพาะการสร้างระบบการเรียนรู้ที่ครูสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและปรับการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

(4) เป้าประสงค์ด้านระบบบริหารปัจจัยเอื้อหนุนความยั่งยืน การพัฒนาระบบบริหารจัดการและเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง เป็นการสร้างโครงสร้างรองรับความสำเร็จของกลยุทธ์ในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Senge (1990) ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนด้านการศึกษา (Patrinos, Barrera-Osorio, & Guáqueta, 2009) ที่ช่วยขยายทรัพยากรและนวัตกรรมเข้าสู่สถานศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่ชี้ว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงระบบเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของการจัดการศึกษา (OECD, 2022; UNESCO, 2021)

โดยสรุป เป้าประสงค์ทั้ง 4 ประการมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยหลักสูตรที่เหมาะสม ครูที่มีคุณภาพ และระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง จะนำไปสู่ผลลัพธ์คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามเป้าหมายของกลยุทธ์ LIFE Strategy อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

กลยุทธ์หลักที่ 1 การพลิกโฉมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต เป็นกลยุทธ์เชิงรากฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารวิชาการโดยรวม ผลการวิจัยสะท้อนประเด็นสำคัญ 3 ประการที่มีนัยเชิงวิชาการอย่างชัดเจน ประการแรก การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรเชิงรุกสู่ฐานสมรรถนะและความยืดหยุ่น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านสู่หลักสูตร

ฐานสมรรถนะที่มีความยืดหยุ่น โดยใช้การออกแบบย้อนกลับและการจัดการเรียนรู้ในลักษณะโมดูล เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แช่มช้อย (2565) ที่มองว่าการออกแบบหลักสูตรเป็นการวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้เชิงระบบเพื่อรองรับโลกยุคพลิกผัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับกรอบ OECD Learning Compass 2030 ที่เสนอว่าหลักสูตรยุคใหม่ควรมีลักษณะเป็นพลวัต เป็นองค์รวม และทำงานในเชิงระบบนิเวศ (OECD, 2020; Vanermen, Vlieghe, & Decuypere, 2022) ประการที่สอง การเปิดพื้นที่ให้สถานศึกษา ชุมชน ปราชญ์ท้องถิ่น และภาคเอกชนร่วมออกแบบหลักสูตร เป็นกลไกสำคัญในการสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา (กนกพร ศรีสุข, 2562) รวมทั้งโมเดลการบริหารงานวิชาการเชิงมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุชาติ แก้วประเสริฐ, 2563) และกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ปรียานุช พงษ์สุวรรณ, 2565) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ประการสุดท้าย การพัฒนาระบบการประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนา (R&D) ผลการวิจัยชี้ว่าการติดตามและประเมินผลหลักสูตรควรอาศัยข้อมูลจริงและกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2556) สมาน อัศวภูมิ (2553) ที่เห็นว่าการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิจัยเป็นฐาน จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

กลยุทธ์หลักที่ 2 มุ่งยกระดับหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้เท่าทันอนาคต ผลการวิจัยสะท้อนประเด็นสำคัญ 3 ประการที่มีนัยเชิงวิชาการอย่างชัดเจน ประการแรก การบูรณาการระบบนิเวศดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) สู่การจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยชี้ว่าหลักสูตรจำเป็นต้องผนวกองค์ความรู้ด้านดิจิทัลและ AI เข้าสู่โครงสร้างหลักสูตร เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะที่ตอบสนองต่อโลกยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ที่จัดให้ทักษะดิจิทัลเป็นทักษะแห่งอนาคตอันดับต้น ๆ รวมทั้งแนวคิดความรู้เท่าทันสื่อยุคใหม่ที่เน้นการประเมินและสร้างเนื้อหาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ (Davies et al., 2011) ประการที่สอง การเปลี่ยนบทบาทผู้เรียนสู่ “ผู้สร้างนวัตกรรม” ผลการวิจัยสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสื่อและนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Constructionism ของ Papert (1993) ที่ระบุว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีความหมายเมื่อผู้เรียนได้สร้างชิ้นงานด้วยตนเอง แนวทางดังกล่าวยังช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของศตวรรษที่ 21 โดยงานวิจัยชี้ว่าการบูรณาการทักษะเหล่านี้เข้ากับการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ng, 2021; Spante, Hashemi, Lundin, & Algers, 2018; OECD, 2022) ประการสุดท้าย การลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ผลการวิจัยเน้นการขยายโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ให้กับผู้เรียนทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2011) ที่มองว่าความฉลาดรู้ทางดิจิทัลเป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์หลักที่ 3 การขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน เป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการ

ปฏิบัติจริงและการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านกิจกรรมฐานสมรรถนะ ช่วยยกระดับสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ประเด็นแรก การพลิกโฉมการเรียนรู้สู่ฐานสมรรถนะและการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-based Learning) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สุกัญญา แช่มช้อย (2566) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในโลกยุคพลิกผัน และงานของ ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2562; 2563) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และความเข้าใจทางวิชาการ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประการที่สอง การบ่มเพาะภาวะผู้นำและทักษะนวัตกรผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ค่ายผู้นำและโครงการนวัตกรรุ่นเยาว์ ช่วยพัฒนาทักษะควบคู่กับวิชาการ งานวิจัยของ สุภัทรา สถิตพงษ์ (2562) แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมค่ายสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งสร้างผู้เรียนให้มีบทบาทเชิงรุกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ผ่าน Makerspace ถือเป็นการประยุกต์ทฤษฎี Constructionism ของ Papert (1993) สู่การปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับแนวโน้มการวิจัยระดับนานาชาติที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของ Makerspace ในการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมและ STEM (UNESCO, 2021) ขณะเดียวกัน แนวคิดเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ Trilling และ Fadel (2009) เสนอ ยังตอกย้ำว่าการคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมเป็นทักษะเร่งด่วนที่การศึกษาไทยต้องพัฒนาอย่างจริงจัง

กลยุทธ์หลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการปรับบทบาทครูสู่การเป็นโค้ชการเรียนรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการระดมความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ประการแรก การเปลี่ยนผ่านบทบาทครูสู่การเป็นโค้ชการเรียนรู้และผู้นำทางวิชาการ สะท้อนแนวโน้มสำคัญของการพัฒนาครูในยุคใหม่ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ที่ระบุว่าสมรรถนะสำคัญของครูหลังยุคโควิด-19 คือความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้และการคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะจำเป็นของคนทำงานในอนาคต โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็ว งานวิจัยด้านการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 พบว่าครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านี้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพร แสงสว่าง, 2564; อภิญญา จิตตะโสภณ, 2563) แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างครูที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต แนวคิดดังกล่าวยังสอดรับกับข้อเสนอของนักวิจัยที่ชี้ว่าบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดคำตอบ แต่คือการกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าตั้งคำถามและใช้จินตนาการเพื่อสร้างนวัตกรรม (DuFour, DuFour, Eaker, & Many, 2020; Stoll & Louis, 2021) ประการที่สอง การขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยล่าสุดที่ยืนยันว่า PLC มีผลต่อการพัฒนาการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Vescio, Ross, & Adams, 2022; ศิริพร, 2564) และแนวคิดทักษะการทำงานแห่งอนาคตของ World Economic Forum (2016) ที่ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาซับซ้อนผ่านการทำงานร่วมกัน ประการสุดท้าย การระดมพลังภาคีเครือข่ายและชุมชน เป็นการ

เสริมสร้างความยั่งยืนของระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา และข้อค้นพบของ ประกายแก้ว ไกรสงคราม (2564) ที่เน้นการสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ OECD (2020) และ UNESCO (2021) ที่ชี้ว่าการศึกษาต้องเชื่อมโยงผู้เรียนกับบริบทชุมชนอย่างมีความหมาย เพื่อสร้างความยั่งยืนและความเป็นพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21

3. การอภิปรายผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและความสอดคล้องของกลยุทธ์กับบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ประการแรก ความเหมาะสมเชิงกระบวนการของกลยุทธ์เกิดจากการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT และการสังเคราะห์กลยุทธ์ผ่าน TOWS Matrix ทำให้กลยุทธ์ที่ได้มีความเชื่อมโยงกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาอย่างชัดเจน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนกลยุทธ์ร่วมสมัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการนวัตกรรม ความยั่งยืน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (David & David, 2020; Hill, Schilling, & Jones, 2020; Wheelen, Hunger, Hoffman, & Bamford, 2022) รวมทั้งสอดรับกับแนวคิดของ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) ที่ชี้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประการที่สอง ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์สะท้อนจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งช่วยให้กิจกรรมและโครงการมีความสอดคล้องกับทรัพยากรและศักยภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมที่ปรากฏในรายงานเชิงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ที่เน้นการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประการสุดท้าย ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์เกิดจากการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะชีวิตในอนาคต ซึ่งสอดรับกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) และรายงานของ World Economic Forum (2016) ที่ชี้ว่าทักษะชีวิตและทักษะการทำงานในอนาคตเป็นความจำเป็นเร่งด่วน อีกทั้งกระบวนการประเมินด้วยการสนทนากลุ่มยังสอดคล้องกับโมเดล CIPP ของ Stufflebeam (2003) และหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ที่เน้นความคุ้มค่าและการใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากการค้นพบกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 การส่งเสริมความยืดหยุ่นของหลักสูตรเชิงพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายปลดระเบียบข้อบังคับบางประการ เพื่อเอื้อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่เสนอให้มีการผ่อนปรนกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

1.1.2 การสร้างระบบนิเวศข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นเจ้าภาพในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ที่เชื่อมโยงข้อมูลทักษะผู้เรียนและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้โรงเรียนในเครือข่ายสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนยุคหลังโควิด-19 ที่เน้นการใช้ข้อมูลเป็นหลักในการตัดสินใจ

1.1.3 การสนับสนุนงบประมาณเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ควรมีการจัดสรรงบประมาณเฉพาะกิจเพื่อสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.2.1 การพลิกโฉมบทบาทครูสู่ โค้ชและนวัตกร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้เร้าพลังการเรียนรู้ (Facilitator) และ โค้ช (Coach) โดยเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ครูได้ลงมือออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการสร้างสื่อดิจิทัลด้วยตนเอง ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา

1.2.2 การเปิดพื้นที่นวัตกรรมและการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรจัดตั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น Makerspace หรือ Co-working Space ภายในโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ

1.3 ระดับครูผู้สอน

1.3.1 การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ครูควรนำรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน และการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมแก้ปัญหาได้จริง แทนการท่องจำเนื้อหา

1.3.2 การบูรณาการทักษะชีวิตในทุกรายวิชา ครูควรสอดแทรกทักษะทางการเงิน ทักษะทางสุขภาพ และทักษะทางสังคม เข้าไปในรายวิชาพื้นฐาน เพื่อปลูกฝังความฉลาดรู้ในอนาคต (Futures Literacy) ให้เกิดขึ้นในวิถีชีวิตประจำวันของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

2.1 การวิจัยและพัฒนา (R&D) รูปแบบการเรียนรู้เฉพาะด้าน ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับทักษะแต่ละด้าน เช่น รูปแบบการพัฒนาความฉลาดรู้ทางดิจิทัลสำหรับนักเรียนประถมศึกษา หรือ รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในอนาคตผ่านกิจกรรมลูกเสือ

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Study) ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะชีวิตในอนาคต เช่น ปัจจัยด้านการเลี้ยงดูของครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม หรือปัจจัยด้านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อนำผลมาใช้วางแผนป้องกันและส่งเสริมได้อย่างตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าการปลูกฝังจากครอบครัวมีอิทธิพลสูงต่อความฉลาดรู้ทางการเงิน

2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนนำร่อง เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้านไปใช้ในบริบทจริง ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ สำหรับขยายผลไปยังโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป

2.4 การวิจัยติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) ควรมีการศึกษาติดตามผลระยะยาวเกี่ยวกับพัฒนาการของทักษะชีวิตนักเรียนที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์นี้ เมื่อเข้าสู่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ทักษะเหล่านี้ยังคงอยู่และส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตจริงมากน้อยเพียงใด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาและการสนับสนุนจากหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ทานอก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำทางวิชาการ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จนทำให้การดำเนินการวิจัยและการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ ลือนาม คณบดีคณะครุศาสตร์ อาจารย์ ดร.วินัย ทองภูบาล ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตลอดจนคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนางานวิจัยของผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพ ผู้รุ่งเรือง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนพี่น้องบริหารการศึกษาทุกท่าน โดยเฉพาะเพื่อนร่วมรุ่นบริหารการศึกษานอกเวลาราชการ รุ่นที่ 9 ที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา พี่สาว น้องชาย และนายอภิชาติ แก้วกลาง ผู้เป็นแรงบันดาลใจ แรงสนับสนุน และกำลังใจสำคัญ ที่ช่วยให้ผู้วิจัยก้าวผ่านอุปสรรคและประสบความสำเร็จในการศึกษาด้วยดี

องค์ความรู้ใหม่



กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (LIFE Strategy)

วิสัยทัศน์ (Vision) มุ่งมั่นพลิกโฉมการบริหารวิชาการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่เท่าทันอนาคต และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. ปฏิรูปกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนอย่างเข้มแข็ง

2. ยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน

3. ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและ มีความเชี่ยวชาญด้านทักษะชีวิตในอนาคตของนักเรียน

4. สร้างความเข้มแข็งของระบบนิเวศการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการบริหารวิชาการอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. สถานศึกษามีหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ทันสมัยและยืดหยุ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตในอนาคตได้เต็มตามศักยภาพ

2. ผู้เรียนมีทักษะความฉลาดรู้ (Literacy) ภาวะผู้นำ (Leadership) และทักษะการทำงาน (Future Work Skills) ตามเกณฑ์คุณภาพระดับสากล

3. ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและทำหน้าที่เป็นโค้ชการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีระบบบริหารจัดการและภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งในการสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง (Strategies)	แผนงาน/โครงการ (Projects)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
กลยุทธ์หลักที่ 1 พลิกโฉมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในอนาคต		
กลยุทธ์รอง 1.1 ออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและบูรณาการทักษะอนาคต (Curriculum Re-design)	**1. โครงการวิศวกรรมย้อนรอยหลักสูตรสู่ฐานสมรรถนะ (Curriculum Re-engineering)** แก้ไขโครงสร้างรายวิชาเดิม สร้างโมดูลการเรียนรู้ใหม่ **2. โครงการหลักสูตรบูรณาการทักษะชีวิตข้ามสาระ** พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ Theme-based ผนวกทักษะการเงิน/ดิจิทัล/สุขภาพ	**เชิงปริมาณ** สถานศึกษาร้อยละ 80 มีหลักสูตรฐานสมรรถนะฉบับปรับปรุงใหม่ **เชิงคุณภาพ** ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรกับทักษะอนาคตอยู่ในระดับสูงมาก
กลยุทธ์รอง 1.2 พัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการร่างและพัฒนาหลักสูตร (Co-creation Curriculum)	**3. โครงการพื้นที่นวัตกรรมหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม (Co-Creation Curriculum Sandbox)** เวทีระดมสมอง (Hackathon) ร่วมกับปราชญ์ชาวบ้านและเอกชนเพื่อร่างหลักสูตรท้องถิ่น	**เชิงปริมาณ** มีหลักสูตรท้องถิ่นที่เกิดจากการร่วมสร้าง (Co-created) อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี **เชิงคุณภาพ** ชุมชนมีความพึงพอใจหลักสูตรในระดับมาก
กลยุทธ์รอง 1.3 สร้างระบบติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สะท้อนผลลัพธ์ทักษะชีวิตอย่างแท้จริง	**4. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลหลักสูตรฐานข้อมูลจริง (Data-Driven Curriculum Evaluation)** ใช้ข้อมูลพัฒนาการผู้เรียนสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงหลักสูตร Real-time	**เชิงปริมาณ** มีรายงานวิจัยประเมินผลหลักสูตร (R&D) อย่างน้อย 1 ฉบับ/ปี **เชิงคุณภาพ** หลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามผลสะท้อนกลับอย่างเป็นรูปธรรม
กลยุทธ์หลักที่ 2 ยกระดับหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		
กลยุทธ์รอง 2.1 บูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลและ AI เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (Digital Integration)	**5. โครงการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลอัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem)** ใช้ AI วิเคราะห์ Learning Path ผู้เรียน **6. โครงการรายวิชาเลือกเสรีฐาน AI และเทคโนโลยี** เปิดวิชา Coding, Data Science	**เชิงปริมาณ** นักเรียนร้อยละ 100 มี Digital Portfolio **เชิงคุณภาพ** ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศออกแบบการสอนรายบุคคลได้
กลยุทธ์รอง 2.2 พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม	**7. โครงการผู้สร้างสื่อนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Content Creator Teacher)** อบรมครูผลิตสื่อ Interactive/AR/VR	**เชิงปริมาณ** มีสื่อดิจิทัลต้นแบบผ่านเกณฑ์คุณภาพอย่างน้อย 2 ชิ้น/กลุ่มสาระฯ

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง (Strategies)	แผนงาน/โครงการ (Projects)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy Enhancement)	**8. โครงการคลังสื่อดิจิทัลแบบเปิด (OER Warehouse)** แหล่งรวมสื่อกลางระดับเขตพื้นที่	**เชิงคุณภาพ** คะแนนประเมิน Digital Literacy ของนักเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล
กลยุทธ์รอง 2.3 ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และคลังความรู้ดิจิทัลสำหรับผู้เรียน ทุกคน	**9. โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Equity Initiative)** จัดหาอุปกรณ์/อินเทอร์เน็ตคุณภาพสูงให้โรงเรียนขาดแคลน	**เชิงปริมาณ** นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย 100% เข้าถึงทรัพยากรดิจิทัลได้ **เชิงคุณภาพ** สถิติการใช้งานแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
กลยุทธ์หลักที่ 3 ขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน		
กลยุทธ์รอง 3.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เน้นการปฏิบัติจริง (Competency-based Learning)	**10. โครงการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Based Learning)** ใช้โจทย์จากสถานการณ์จริงในสังคม เรียนรู้ข้ามศาสตร์ **11. โครงการโรงเรียนฐานสมรรถนะนำร่อง (Competency-Based School Pilot)**	**เชิงปริมาณ** ห้องเรียนร้อยละ 80 จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เต็มรูปแบบ **เชิงคุณภาพ** ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมแก้ปัญหาได้จริง (Practical Innovation)
กลยุทธ์หลักที่ 3 ขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน		
กลยุทธ์รอง 3.2 พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำและทักษะการทำงานในอนาคต	**12. โครงการบ่มเพาะนวัตกรรุ่นเยาว์ (Young Innovator Incubator)** กิจกรรม Startup จำลอง Social Enterprise **13. โครงการค่ายผู้นำแห่งอนาคต (Future Leaders Camp)**	**เชิงปริมาณ** มีโครงงานอาชีพ นวัตกรรมสังคมอย่างน้อย 1 โครงงาน/ห้อง **เชิงคุณภาพ** ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Traits) ของนักเรียนสูงขึ้น
กลยุทธ์รอง 3.3 สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ (Learning Environment)	**14. โครงการพื้นที่สร้างสรรค์นวัตกรรม (Future Makerspace)** ปรับปรุงพื้นที่เป็น Co-working space หรือ FabLab	**เชิงปริมาณ** มีพื้นที่ Makerspace อย่างน้อย 1 จุด **เชิงคุณภาพ** บรรยากาศชั้นเรียนเอื้อต่อการคิดวิเคราะห์และแสดงออกอย่างอิสระ

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง (Strategies)	แผนงาน/โครงการ (Projects)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
กลยุทธ์หลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน		
กลยุทธ์รอง 4.1 พัฒนาสมรรถนะครูสู่การเป็นโค้ชการเรียนรู้ และผู้นำทางวิชาการ	**15. โครงการพลิกโฉมครูสู่โค้ชมืออาชีพ (Transformative Coaching)** เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็น Facilitator **16. โครงการพัฒนาทักษะอนาคตวิทยาสำหรับครู (Futures Literacy for Teachers)**	**เชิงปริมาณ** ครูร้อยละ 100 ผ่านการรับรองสมรรถนะครูโค้ช **เชิงคุณภาพ** ครูมีพฤติกรรมการสอนเน้นการตั้งคำถามกระตุ้นคิด (Higher-order Questioning)
กลยุทธ์รอง 4.2 สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาทางวิชาการ	**17. โครงการ PLC เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางการเรียนรู้ (Crisis Management PLC)** **18. โครงการมหกรรมวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Symposium)**	**เชิงปริมาณ** มีนวัตกรรมแก้ปัญหาผู้เรียนจาก PLC อย่างน้อย 1 เรื่องภาคเรียน **เชิงคุณภาพ** ปัญหาผู้เรียนได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการกลุ่ม
กลยุทธ์รอง 4.3 ระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสนับสนุนระบบบริหารวิชาการให้เข้มแข็ง	19. โครงการธนาคารภูมิปัญญาและวิทยากรท้องถิ่น (Local Wisdom Bank) 20. โครงการภาคีเครือข่ายโรงเรียนพี่เลี้ยง (Mentoring School Network)	**เชิงปริมาณ** มูลค่าทรัพยากรที่ระดมได้เพิ่มขึ้น **เชิงคุณภาพ** ความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ (MOU ต่อเนื่อง)

เอกสารอ้างอิง

กนกพร ศรีสุข. (2562). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา* ดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

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

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2563). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเข้าใจทางคณิตศาสตร์. *วารสารคณิตศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์แห่งประเทศไทย, 65*(1), 15–30.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 31*(2), 45–60.

ประกายแก้ว ไกรสงคราม. (2564). การสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการด้านการศึกษา, 12*(3), 45–60.

ปรียานุช พงษ์สุวรรณ. (2565). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน* ดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารการศึกษา: แนวคิดและการปฏิบัติ.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2563). *การบริหารการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน. *วารสารการบริหารการศึกษา, 13*(1), 23–38.

มูลนิธิยุวพัฒน์. (2019). *ทักษะชีวิต: แนวคิดและการพัฒนาในบริบทการศึกษาไทย.* มูลนิธิยุวพัฒน์.

วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างพลเมืองคุณภาพ. *วารสารการบริหารการศึกษา, 14*(1), 45–60.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *การเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* มูลนิธิสยามกัมมาจล.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *การประเมินผลการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร แสงสว่าง. (2564). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 17*(2), 33–50.

ศิริพร ศรีสุวรรณ. (2564). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา, 14*(2), 55–72.

สมาน อัศวภูมิ. (2553). *การประเมินหลักสูตร. มหาสารคาม*: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สราวุฒิ กันเอี่ยม. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์, 46*(3), 67–82.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1–7. (2566). *ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1–7 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566). นครราชสีมา*: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานทิศทางทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนไทย.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *ทักษะจำเป็นในยุคหลังโควิด-19.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *การพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Quick Policy: QP) โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วม.* สพฐ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา, 12*(2), 1–14.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การจัดการเรียนรู้ในยุคพลิกผัน: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. *วารสารบริหารการศึกษา, 19*(1), 1–15.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การบริหารวิชาการในยุคพลิกผันของสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา, 16*(2), 45–60.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การออกแบบหลักสูตรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. *วารสารบริหารการศึกษา, 18*(2), 15–30.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(2), 45–60.

สุชาติ แก้วประเสริฐ. (2563). *โมเดลการบริหารงานวิชาการเชิงมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* ดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). กลยุทธ์การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์, 42*(3), 89–104.

สุภัทรา สถิตพงษ์. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาผ่านกิจกรรมค่าย. *วารสารครุศาสตร์ศึกษา, 27*(1), 89–104.

อภิญญา จิตตะโสภณ. (2563). การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของคนทำงานในยุคใหม่. *วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 16*(1), 21–40.

อานนท์ ธิติคุณากร. (2562). รูปแบบการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. *วารสารครุศาสตร์, 47*(3), 89–104.

Candrasari, R., Yulia, R., Mayasari, N., & Lake, F. (2023). Visionary leadership in education management: Leading toward optimal achievement in the era of independent learning. *Indonesian Journal of Education, 3*(3), 451–467.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2021). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

David, F. R., & David, F. R. (2020). *Strategic management: Concepts and cases* (16th ed.). Pearson Education.

Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. (2011). *Future work skills 2020*. Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute.

DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2020). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work* (4th ed.). Solution Tree Press.

Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge*. Pearson.

Fullan, M. (2020). *The principal: Three keys to maximizing impact* (Updated ed.). Jossey-Bass.

Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel*. Routledge.

Hill, C. W. L., Schilling, M. A., & Jones, G. R. (2020). *Strategic management: Theory & cases: An integrated approach* (13th ed.). Cengage Learning.

Ioannou, A., & Gravel, B. E. (2024). Trends, tensions, and futures of maker education research: A vision for STEM+ transdisciplinary spaces for learning through making. *Educational*

Technology Research and Development, 72, 1–14. https://doi.org/10.1007/s11423-023-10123-4

Khanal, S., & Guha, P. (2023). Exploring the relationship between school-based management and school climate using PISA data. *Asia Pacific Education Review, 24*, 617–631. https://doi.org/10.1007/s40299-023-00702-9

Koehler, M. J., Mishra, P., & Cain, W. (2019). TPACK: What it is and what it is not. *Journal of Education for Teaching, 45*(4), 396–409.

Levin, I., Semenov, A. L., & Gorsky, M. (2025). Smart learning in the 21st century: Advancing constructionism across three digital epochs. *Education Sciences, 15*(1), 45. https://doi.org/10.3390/educsci15010045

Ng, W. (2021). *Digital literacy in education: A critical review*. Routledge.

OECD. (2019). *OECD learning compass 2030*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/learning-compass-2030.htm

OECD. (2020). *Future of education and skills 2030: Curriculum flexibility and stakeholder engagement*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/2030-project/

Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2016). *Curriculum: Foundations, principles, and issues* (7th ed.). Pearson.

Papert, S. (1993). *The children's machine: Rethinking school in the age of the computer*. Basic Books.

Patrinos, H. A., Barrera-Osorio, F., & Guáqueta, J. (2009). *The role and impact of public-private partnerships in education*. World Bank.

Priestley, M., Biesta, G., & Robinson, S. (2015). *Teacher agency: An ecological approach*. Bloomsbury Academic.

Schmid, M., Brianza, E., & Petko, D. (2021). Developing a short TPACK scale for measuring preservice teachers' knowledge. *Australasian Journal of Educational Technology, 37*(2), 1–18.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.

Spady, W. G. (1994). *Outcome-based education: Critical issues and answers*. American Association of School Administrators.

Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., & Algers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use. *Cogent Education, 5*(1), Article 1519143. https://doi.org/10.1080/2331186X.2018.1519143

Stoll, L., & Louis, K. S. (2021). *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*. McGraw-Hill Education.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 31–62). Springer.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation: An update, a review, and a future direction. *Journal of Multidisciplinary Evaluation, 1*(1), 74–83.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.

UNESCO. (2016). *Global education monitoring report 2016: Education for people and planet*. UNESCO Publishing.

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

UNESCO Institute for Information Technologies in Education. (2011). *Digital literacy in education*. UNESCO Institute for Information Technologies in Education.

OECD. (2023). *Education 2030: Learning Compass concept notes*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/learning-compass-2030.htm

OECD. (2024). *TALIS 2022 results: Teachers and leaders in schools*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/talis

United Nations Development Programme. (2009). *Handbook on planning, monitoring and evaluating for development results*. United Nations Development Programme.

Vanermen, L., Vlieghe, J., & Decuypere, M. (2022). Curriculum meets platform: A reconceptualisation of flexible pathways in open and higher education. *Curriculum Inquiry, 52*(4), 443–468. https://doi.org/10.1080/03626784.2022.2101234

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2022). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education, 108*, 102–115. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103512

Voogt, J., & Roblin, N. P. (2022). Curriculum flexibility and 21st century competencies: A comparative study of international frameworks. *Journal of Curriculum Studies, 54*(3), 345–362.

Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2022). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability* (16th ed.). Pearson.

Willermark, S. (2021). Technological pedagogical content knowledge: A review of empirical studies published from 2011 to 2020. *Journal of Educational Computing Research, 59*(4), 1–31.

World Economic Forum. (2016). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. World Economic Forum.

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum.

*ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

อดุลย์ ชัยคำภา[1*] อุไร สุทธิแย้ม[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*Corresponding Authur E-mail: 6714470047@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ที่เป็นไปในทางบวก มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 33.40 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 2.569 + .186(X_1) + .196(X_4) + .385(X_5) และ

สมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}$ = .251(Z_1) + .243(Z_4) + .456(Z_5)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

* Received: 2025-11-08, Revised: 2026-01-28 2026-01-28, Accepted: 2026-02-02

Innovative leadership of school administrators affects Teachers' performance competency under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office.

Adun Chaikumpa[1*] Urai Suthiyam[2]
Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Educational Ramkhamhaeng University
[*]Corresponding author e-mail: 6714470047@rumail.ru.ac.th
Lecturer of Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the innovative leadership of school administrators under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office; 2) to examine the functional competency of teachers; 3) to analyze the relationship between the administrators' innovative leadership and teachers' functional competency; and 4) to identify the innovative leadership factors that affect teachers' functional competency. The sample consisted of 322 civil service teachers in the 2025 academic year, determined by Cohen's table and selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire regarding innovative leadership and functional competency, with a reliability coefficient of .954. Statistical analyses included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Enter Multiple Regression Analysis. The research findings were as follows 1) The innovative leadership of school administrators, both overall and in individual aspects, was at a high level. 2) The functional competency of teachers, both overall and in individual aspects, was at a high level. 3) The relationship between the innovative leadership of school administrators and teachers' functional competency showed a moderate positive correlation with statistical significance at the .01 level. 4) Three out of five aspects of innovative leadership significantly and positively predicted teachers' functional competency. These factors, ranked by their predictive power based on standardized coefficients were Teamwork and Participation Vision for Change and Creating an Innovative Organizational Climate. Collectively, these factors accounted for 33.40% of the variance in teachers' functional competency. The predictive equations are as follows.

Raw Score Equation $\hat{Y} = 2.569 + .186(X_1) + .196(X_4) + .385(X_5)$

Standardized Score Equation $\hat{Z} = .251(Z_1) + .243(Z_4) + .456(Z_5)$

Keywords: Innovative Leadership; Teacher Functional Competency

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” พร้อมกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 ว่าด้วยการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำ โดยกำหนดให้มี “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” เป็นพื้นที่นำร่องในการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและให้อิสระแก่สถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) เพื่อให้สถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็น “ครูมืออาชีพ” และผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การมีวิสัยทัศน์ ซื่อสัตย์ เปิดรับความรู้ใหม่ ๆ และมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางประเทศไทย 4.0 โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงบันดาลใจให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะของครูอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึงการมีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และความสามารถมองเห็นปัญหาหรือโอกาสที่มีความซับซ้อน สามารถริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน เน้นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มบุคลากร และมีความไว้เนื้อเชื่อใจบุคลากรภายในสถานศึกษาของตน รวมทั้งใช้กระบวนการในการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างคุณภาพให้กับผลิตผลและการมอบการบริการด้วยความสร้างสรรค์ได้ (เชิดพงษ์ งอกนาวัง, 2566) สอดคล้องกับอวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถ มีบุคลิกภาพ แสดงออกถึงบทบาท และความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหาและแนวทางในการสร้างโอกาสที่มีความสลับซับซ้อน มีความสามารถเพื่อการค้นพบวิธีการและแนวใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มบุคลากรให้เกิดคุณภาพ และมีความไว้วางระหว่างกันของสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์การ และรวมถึงมีการใช้วิธีการและขั้นตอนในการสร้างสรรค์บริบทเพื่อการพัฒนานวัตกรรม และขับเคลื่อนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานโดดเด่น ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ การลงมือทำ และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ามีพื้นที่เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังพบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือการปรับตัวของบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อบริบทของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะในส่วนของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ที่พบว่าครูบางส่วนยังต้องการการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยด้านการบริหาร

จัดการ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการแสดงถึงการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ หรือขาดวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู และนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2) ด้านความคิดสร้างสรรค์
3) ด้านการบริหารความเสี่ยง
4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2 ด้าน 11 องค์ประกอบ

1) ด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ
   - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
   - การบริการที่ดี
   - การพัฒนาตนเอง
   - การทำงานเป็นทีม
   - จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ
   - การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
   - การพัฒนาผู้เรียน
   - การบริหารจัดการชั้นเรียน

- การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ภาวะผู้นำครู
- การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 จาก 102 โรงเรียน จำนวน 1,867 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเฮน (Cohen, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Random Sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู 2 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. ออกแบบเครื่องมือวิจัย และข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. เสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์
4. เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC) โดยนำผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยมีค่าระหว่าง 0.6-1.0 และปรับปรุงเครื่องมือให้เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ โดยค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.976
5. ทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้เท่ากับ 0.976 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้เท่ากับ 0.976 และรวมทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.976
6. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) เพื่อใช้เก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลออนไลน์ (Google Forms) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม 2568 ถึง 5 กันยายน พ.ศ. 2568

3. ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analys)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.49	0.627	มาก	5
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.54	0.577	มาก	3
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.53	0.549	มาก	4
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.55	0.575	มาก	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.60	0.548	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.54**	**0.575**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.60) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.55) ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.54) ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.53) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.49)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สมรรถนะหลัก	4.71	0.450	มาก	1
2. สมรรถนะประจำสายงาน	4.65	0.495	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.68**	**0.473**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสมรรถนะหลักค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.71) และด้านสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.65)

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู		
	Y_1	Y_2	Y_{tot}
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.476**	0.444**	0.469**
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.401**	0.413**	0.415**
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3)	.453**	0.476**	0.475**
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	0.485**	0.524**	0.516**
5. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_5)	0.533**	0.529**	0.542**
X_{tot}	0.506**	0.513**	0.520**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา X_{tot} มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู Y_{tot} อยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY}=0.520) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{X5Y}=0.542) รองลงมา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{X4Y}=0.516) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{X3Y}=0.475) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{X1Y}=0.469) และด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{X1Y}=0.415) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 แสดงค่าความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ของตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.320	3.128
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.168	5.968
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3)	0.159	6.294

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	0.196	5.106
5. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_5)	0.179	5.575

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_1-X_5) ไม่มีลักษณะความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (x_1- x_5) มีค่าสถิติความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.159-0.320 มากกว่าค่ากำหนดไว้ที่ 0.1 และค่าสถิติปัจจัยการขยายตัวความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) อยู่ระหว่าง 3.128–6.294 น้อยกว่าค่ากำหนดไว้ที่ 10

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	b	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	2.569	0.168		13.833	0.000**
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.186	0.060	0.251	3.091	0.002**
ด้านการคิดสร้างสรรค์(X_2)	-0.369	0.090	-0.459	-4.093	0.000**
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3)	0.064	0.097	0.075	0.655	0.513
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม(X_4)	0.196	0.083	0.243	2.345	0.020*
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม(X_5)	0.385	0.092	0.456	4.207	0.000**
R = 0.578	R^2 = 0.334	Adj R^2 = 0.324			a = 2.569
$S.E._{est}$ = 0.38096	F = 31.736	Durbin-Watson = 1.564			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลเป็นไปในทางบวก มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 33.40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_5) พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูได้สูงที่สุด ร้อยละ 45.60 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 25.10 และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 24.30 ซึ่งเขียนในรูปแบบสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.569 + 0.385(X_5) + 0.186(X_1) + 0.196(X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .456(Z_5) + .251(Z_1) + .243(Z_4)$

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เป็นการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ครูเกิดความไว้วางใจและร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันได้ เสนอแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ บริพัฒน์ สารผล (2565) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะหลักมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก และด้านสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เน้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างรอบด้าน การให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อรับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาความรู้และนวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมทั้งกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูได้ สอดคล้องแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูด้านสมรรถนะหลัก (core competency) ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจให้บริการ และการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง คือ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การเพิ่มเติมองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม คือ การสร้างความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อร่วมงานและทีมงาน แสดงออกถึงการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงาน ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ การแสดงให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู สอดคล้องกับการศึกษาของ พรวิภา สวนมะลิ (2564) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในนระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมแรงที่จะช่วยให้ครูมีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยธวัช สุริกร (2564) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลเป็นไปในทางบวก มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 33.40 เรียงลำดับตามค่าอำนาจพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน และระดมความคิด มีการบริหารสถานศึกษาและมอบหมายหน้าที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและหน่วยงานอื่น ๆ สร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ รัฐพันธ์ ปัญญาเอก (2563) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 99.40 และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร (2565) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยด้านการคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 0.5

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่ 2 ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครูเกิดความเข้าใจและสามารถลงมือปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน มีคุณลักษณะของความเป็นนักคิด นักวางแผนเพื่อเตรียมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พร้อมรับโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ้งศิลา กรุดแก้ว (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 73.50 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นตัวแปรที่ 3 ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างความผูกพันธ์ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นการสร้างสรรค์และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ก่อเกิดการปรับปรุงพัฒนา โดยมุ่งเน้นให้ครูแสดงความคิดเห็น ทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน และชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 61.70

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างอิสระ แม้ผลการวิจัยจะชี้ว่าด้านนี้มีอำนาจการพยากรณ์เป็นลำดับสุดท้าย แต่ถือเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมให้ครูเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
2. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ด้านสมรรถประจำสายงาน และส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่น ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
3. ส่งเสริมทักษะด้านการการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ วางแผน กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. เพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น เช่น สถานศึกษาสังกัดแตกต่างกัน และสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและสรุปผลการวิจัยให้มีความครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. ศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือนโยบายทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนทางสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ผ่านกระบวนการในการเสริมสร้างการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลร่วมกันในการยกระดับและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทผู้นำเชิงนวัตกรรมนอกจากจะทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาแล้วยังต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและการมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัยธวัช สุริกร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เชิดพงษ์ งอกนาวัง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 9*(6), 482-493.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรวิภา สวนมะลิ. (2564).การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารร้อยแก่นสาร, 7*(4), 105

รุ้งศิลา กรุดแก้ว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7*(2), 195-207.

รัฐพันธ์ ปัญญาเอก. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(2),* 56.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562.* https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/056/T_0102.PDF.

สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน และชิษณุพงศ์ ศรจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลตอประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เ ข ต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5*(3), 166-182.

สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. *รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.*

Cohen, J. (2011). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.

*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วิศรุต ขุนแผน[1*] ศิลป์ชัย สุวรรณมณี[2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

[1]*Corresponding author e-mail: sinchai@tsu.ac.th [2]e-mail: 6719970047@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง รวมจำนวน 338 คน ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 73 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .946 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .915 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ; สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

* Received: 2025-11-10, Revised: 2026-01-23, Accepted: 2026-02-02

The Relationship between Servant Leadership and Competency ofTeachers under the Songkhla Satun Secondary Education Area Office

Wissarut Khunphan [1*] Sinchai Suwannamanee [2]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Thaksin University
[2]Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand, Advisor
[1*]Corresponding author e-mail: sinchai@tsu.ac.th [2]e-mail: 6719970047@tsu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the servant leadership of school administrators, (2) investigate teachers' performance competencies, and (3) study the relationship between the servant leadership of school administrators and teachers' performance competencies under the Songkhla–Satun Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 338 participants, including civil servant teachers, government-employed teachers, and contract teachers in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Stratified random sampling based on school size was employed, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a questionnaire consisting of 73 items with a five-point Likert scale. Content validity was assessed using the index of item–objective congruence (IOC), with values ranging from 0.67 to 1.00. The reliability coefficient of the servant leadership questionnaire was .946, while that of the teachers' performance competency questionnaire was .915. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient. The findings revealed that: (1) the servant leadership of school administrators was at a high level overall, (2) teachers' performance competencies were at the highest level overall, and (3) the relationship between the servant leadership of school administrators and teachers' performance competencies under the Songkhla–Satun Secondary Educational Service Area Office showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Servant Leadership; Competency of Teachers; Songkhla–Satun Secondary Education Area Office

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์ และนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้การเรียนรู้ไม่สามารถยึดติดกับความรู้แบบเดิมได้อีกต่อไป แต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคต เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการบ่มเพาะความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้ระบบการศึกษาตอบสนองต่อพลวัตโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ แนวคิดนี้ได้รับการตอกย้ำในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาอบรมให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2561) ซึ่งสะท้อนว่าการศึกษาคือรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศ โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างรุนแรง โดยเปลี่ยนจากการยึดติดความรู้แบบเดิมไปสู่การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้การศึกษาตอบสนองต่อพลวัตโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แนวคิดนี้ได้รับการรับรองในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่วางรากฐานให้รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาอบรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2561) ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่าการศึกษาคือรากฐานของการพัฒนาประเทศ

แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) ที่เสนอโดย Greenleaf (2002) เน้นว่าผู้นำที่แท้จริงต้องเริ่มต้นจากความปรารถนาที่จะรับใช้และพัฒนาผู้อื่น โดยทำหน้าที่เป็นผู้รับฟัง สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจ แทนการสั่งการ คุณลักษณะหลัก 10 ประการรวมถึงการรับฟัง ความเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ และการสร้างชุมชน ในบริบทโรงเรียน ผู้บริหารที่มีจิตใจใฝ่บริการจะยึดมั่นในคุณธรรม และให้ความสำคัญกับความต้องการของครูเป็นหลัก เพื่อสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและงานได้อย่างเต็มที่ (มารุต ศักดิ์ แสงวิจิตร, 2563) ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเสริมสร้างสมรรถนะครู ครูในฐานะกลไกสำคัญต้องเป็นผู้จัดการเรียนรู้และผู้พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู จึงสะท้อนคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม McClelland (1973) นิยามสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะภายในที่ขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553) ที่ครอบคลุมสมรรถนะหลัก 5 ด้าน การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบจำเป็นต้องได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาด รอบรู้ และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน (ปาริชาติ เข่งแก้ว, 2563) เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดี ให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเน้นการดูแล พัฒนา และเคารพศักดิ์ศรีของครู ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ มีความเชื่อมั่น และมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ทั้งเชิงวิชาชีพและคุณภาพชีวิตยกระดับขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานของการศึกษาที่ยั่งยืนด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สงขลา สตูล การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566–2570 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร ซึ่งเน้นการสนับสนุนและการส่งเสริมผู้ตามให้เติบโต กับสมรรถนะของครูในด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกัน การรักษาจรรยาบรรณและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยได้ศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา–สตูล การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่จะนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเสริมพลังแก่ครูอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การออกแบบนโยบายการบริหารที่เหมาะสมกับบริบท และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย ให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ระเบียบวิธีวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1.ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการตามแนวความคิดของ Greenleaf (2002) มี 10 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี 2) ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ 3) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 4) มีความตระหนักรู้ 5) โน้มน้าวใจ 6) สร้างมโนทัศน์ขององค์กร 7) มองการไกล 8) มีจิตรบริการ 9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร 10) สร้างชุมชน

1.1.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การทำงานในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,686 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดย

เทียบจากการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ จำแนกเป็น เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 10 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน

2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2.1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจากแนวคิดของ Greenleaf (2002) และสร้างแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้ครอบคลุมตามกรอบการวิจัย เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา–สตูล

2.2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946 และแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .915

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือรับรองและหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา–สตูล จากนั้นแจกแบบสอบถามจำนวน 338 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.89 และตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

4.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และแปลผลตามเกณฑ์ของวิราพร พงศ์อาจารย์ (2542)

ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มองการณ์ไกล จิตรบริการ มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร สร้างมโนทัศน์ขององค์กร การสร้างชุมชน เป็นผู้ฟังที่ดี โน้มน้าวใจ มีความตระหนักรู้ ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู (n=314)					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)	การบริการที่ดี (Y_2)	การพัฒนาตนเอง (Y_3)	การทำงานเป็นทีม (Y_4)	จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Y_5)	รวม
1. เป็นผู้ฟังที่ดี (X_1)	.344**	.271**	.460**	.471**	.146**	.398**
2. ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (X_2)	.547**	.504**	.644**	.665**	.329**	.634**
3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (X_3)	.464**	.556**	.603**	.571**	.379**	.608**
4. มีความตระหนักรู้ (X_4)	.626**	.429**	.527**	.629**	.304**	.592**
5. โน้มน้าวใจ (X_5)	.619**	.436**	.575**	.628**	.269**	.596**
6. สร้างมโนทัศน์ขององค์กร (X_6)	.637**	.687**	.688**	.661**	.497**	.749**
7. มองการณ์ไกล (X_7)	.599**	.479**	.609**	.618**	.321**	.619**
8. มีจิตร บริการ (X_8)	.526**	.423**	.607**	.577**	.344**	.582**
9. มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (X_9)	.674**	.474**	.630**	.642**	.366**	.655**

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู (n=314)					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)	การบริการที่ดี (Y_2)	การพัฒนาตนเอง (Y_3)	การทำงานเป็นทีม (Y_4)	จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Y_5)	รวม
10. การสร้างชุมชน (X_{10})	.728**	.487**	.653**	.706**	.371**	.692**
รวม	.700**	.576**	.728**	.749**	.404**	.743**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .743**) และรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .749** การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .728** การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .700** การบริการที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .576** จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .404**

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการบริหารเน้นการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟัง การให้คำปรึกษา และการพัฒนาตนเองของครู ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานของ กีรติ การะเกษ, รอง ปัญสังกา (2566), ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและรับฟังข้อเสนอแนะไปปรับใช้ ซึ่งช่วยลดช่องว่าง สร้างการสื่อสารที่ราบรื่น และนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ผลนี้สอดคล้องกับงานของ ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) และ ธีรญาณ ป้อมทอง และพงษ์เอก สุขใส (2568) การรับฟังของภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับสูง

1.2 ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยอมรับและเห็นอกเห็นใจครู ทั้งการเข้าใจคุณค่าและความพร้อมในการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาหรือความผิดพลาด การใส่ใจในชีวิตส่วนตัวนี้ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงาน

ของ กีรติ การะเกษ, รอง ปัญสังกา (2566) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในมิติความเห็นอกเห็นใจส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในระดับสูง

1.3 ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากความผิดพลาด ใช้คำพูดเชิงบวกเพื่อเสริมพลังใจ และให้การสนับสนุนเมื่อครูเผชิญอุปสรรค การสร้างขวัญกำลังใจเช่นนี้ช่วยเพิ่มความศรัทธาในผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานของวศิน สอนโพธิ์ และคณะ (2566) และอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

1.4 ด้านมีความตระหนักรู้ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความตระหนักรู้ในบทบาท ด้วยการเข้าใจบริบทของครูและโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ความสามารถในการประเมินตนเองและการใช้ข้อมูลอย่างรอบคอบ ทำให้การตัดสินใจและการบริหารงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานของ นาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ (2567) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีความตระหนักรู้จะเข้าใจสถานการณ์รอบด้านและบริหารได้อย่างมีสติและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.5 ด้านโน้มน้าวใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารใช้เหตุผลและข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการชักจูงครู โดยไม่ใช้อำนาจบังคับ แต่เน้นการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานของอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567), นาขวัญ สุรนันท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567) ที่พบว่าการโน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจเป็นปัจจัยช่วยเสริมประสิทธิภาพความร่วมมือในองค์กร

1.6 ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงความสามารถในการสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้วยการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การส่งเสริมความเข้าใจในภารกิจและคุณค่าร่วมกันนี้ เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับงานของณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2567) พบว่าผู้บริหารที่สามารถสร้างมโนทัศน์ขององค์กรได้ดีจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายร่วมและพัฒนาองค์กรอย่างมีเอกภาพ

1.7 ด้านมองการณ์ไกล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำแบบมองการไกลด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายระยะยาว รวมถึงติดตามแนวโน้มทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้โรงเรียนมีทิศทางการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับงานของธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลรังสรรค์ (2568), ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และกฤตฎ์ ชมภูวิเศษ (2568)) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในด้านวิสัยทัศน์จะสามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ด้านมีจิตบริการ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีจิตบริการ ด้วยการให้การสนับสนุนครูอย่างเสมอภาค พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้วยความสุภาพและจริงใจ ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567) และสุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่มีจิตบริการจะสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.9 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยอมรับข้อเสนอและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับงานของวริศรา ตู้จินดา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566), ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) และอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567) ที่ระบุว่าการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์กรการศึกษา

1.10 ด้านการสร้างชุมชน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างชุมชนด้วยการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสามัคคีและความร่วมมือ การเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานของณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) และนาขวัญ สุรนันท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนมีระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน ส่งผลให้ครูมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครูสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานของดารกา บุญกาญจน์ (2553) ที่พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งตรงกับผลของจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในระดับสูงสุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีคุณภาพตรงต่อเวลาและตั้งเป้าหมายชัดเจนในการสอนและการพัฒนาผู้เรียนแสดงถึงความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพ ทั้งยังตระหนักในเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานของสุวนันท์ ทองสุข (2566) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่ยืนยันว่าครูมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีจิตบริการ ด้วยการเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างสุภาพและเข้าใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน สอดคล้องกับของสุวนันท์ ทองสุข (2566) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่พบว่าครูในพื้นที่อื่น ๆ มีสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูงเช่นกัน

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสูง โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ต่อเนื่อง มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และพร้อมปรับทัศนคติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความตระหนักในบทบาทผู้นำทางวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดารกา บุญกาญจน์ (2553), สุวนันท์ ทองสุข (2566) ที่ยืนยันว่าครูมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในระดับสูงสุดเช่นกัน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมสูง โดยให้ความร่วมมือในการวางแผน ปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรับผิดชอบร่วมกัน นี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับงานของธิดากาญจน์ หินเดช และคณะ (2557) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่พบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูงและเป็นปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้

2.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อทุกคน ซึ่งสร้างความไว้วางใจจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานของ สุวนันท์ ทองสุข (2566) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่รายงานว่าครูมีสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในระดับสูงสุดเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา–สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างชุมชน ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างชุมชนกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีส่วนสำคัญในการสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาและทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และคำนึงถึงส่วนรวม สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาในองค์กร ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดี มีความไว้วางใจ และพร้อมพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานของจีรยุทธ มณีเกศนาคารา และคณะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2565) และธีรญาณ ป้อมทอง และพงษ์เอก สุขใส (2568) ที่รายงานว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .749**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อผลงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับสูง และสอดคล้องกับณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2565) และนาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง

3.2 ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .576**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการจะส่งเสริมให้ครูมีจิตบริการ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนด้วยความจริงใจและความรับผิดชอบ ผลนี้สอดคล้องกับธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการในระดับปานกลาง และตรงกับนรินทร์ ไพเราะ (2561) และทิพสุคนธ์ บุญรอด (2564) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารที่เป็นผู้นำแบบใฝ่บริการมักกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการอบรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคี ช่วยเหลือกัน และรับผิดชอบต่อภารกิจร่วม สอดคล้องกับณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2565), อาภากร ทิพย์พรหม สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวมถึงการทำงานเป็นทีมในองค์กร

3.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารช่วยให้ครูยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างแห่งความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบช่วยหล่อหลอมให้ครูปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใส สอดคล้องกับธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลรังสรรค์ (2568), Topcu and Gürsoy (2022) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและใฝ่บริการส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศทางจริยธรรมและการยึดมั่นในจรรยาบรรณของครูในระดับปานกลางถึงสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาทักษะด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในภาวะผู้นำ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีในองค์กร นอกจากนี้ควรรีบส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการสร้างสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และความสัมพันธ์ในโรงเรียน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเป็นผู้ฟังที่ดีกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

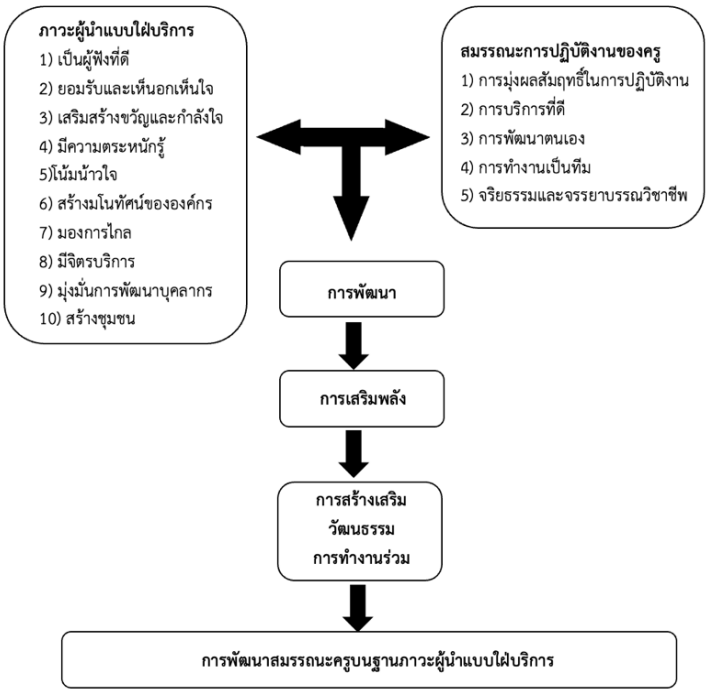
2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เช่น แรงจูงใจหรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูบนฐานภาวะผู้นำเชิงบริการ ซึ่งใช้ภาวะผู้นำ 10 มิติเป็นกลไกหลักในการส่งเสริมสมรรถนะครู 5 ด้าน กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับสมรรถนะครูนี้เกิดขึ้นผ่าน 3 กลไกสำคัญ คือ การพัฒนา การเสริมพลัง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วม ดังนั้นภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญเชิงคุณธรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

กีรติ การะเกษ และรอง ปัญสังกา. (2566). *ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, *9*(2), 82-91.

จักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2568). *ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จีรยุทธ มณีเกศนาครา, สมชัย ชวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). *ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ดารกา บุญกาญจน์. (2553). *ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระใหญ่เชื่องใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธิดากาญจน์ หินเดช, สังวาร วังแจ่ม, ทัศนีย์ บุญมาภิ และสุรศักดิ์ สุทธสิริ. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลรังสรรค์. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีรญาณ ป้อมทอง และพงษ์เอก สุขใส. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นาขวัญ สุรนันท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นรินทร์ ไพเราะ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). *ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. สุวีริยาสาส์น

ปาริชาติ เข่งแก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 21*(1), 145–158.

มารุตศักดิ์ แสงวิจิตร. (2563). ภาวะผู้นำแบบผู้นำรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์, 48*(2), 223–237.

ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2567). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วริศรา ตู้จินดา และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). *ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วศิน สอนโพธิ์, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, ประยงค์ แก่นลา, สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา และอภิสิทธิ์ บุญยา. (2566). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

วิราพร พงศ์อาจารย์. (2542*). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.* พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.สุทธิ พงศ์ เสมสูงเนิน. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุวนันท์ ทองสุข. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2561). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.* สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อาภากร ทิพย์พรหม, สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ. (2567). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และกฤตฎ์ ชมภูวิเศษ. (2568). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*.

Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th anniversary ed.). Paulist Press.

McClelland, D. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*.

Topcu, I., & Gürsoy, A. (2022). The effects of servant leadership and ethical climate on secondary school teachers' job performance. *International Journal of Educational Leadership and Management*, *10*(1), 88-115.

*การพัฒนากลยุทธ์จัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สราวดี สุขหมื่น[1*] นันทพงศ์ หมิแหละหมัน[2] อนุ เจริญวงศ์ระยับ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
*Corresponding author e-mail: Sarawadee2043@gmail.comTel. 086-9303076

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม 2)พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมและ3)ประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน ศึกษาความต้องการจำเป็นจากผู้บริหาร ครูผู้สอนโรงเรียนเรียนรวม จำนวน 152 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี $PNI_{modified}$ และและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเรียนรวมที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์โดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน และประเมินความเหมาะสมกับความเป็นไปได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 24 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1)ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นสูง คือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นสูง คือ ด้านนักเรียน 2)กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 18 กลยุทธ์รอง 60 วิธีดำเนินการ 3)ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จากการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนากลยุทธ์; การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม; นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

* Received: 2025-11-25, Revised: 2026-02-01, Accepted: 2026-02-02

Development of Strategic Management of Inclusive Education for students with special needs a Guideline for School under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

Sarawadee Sookmuen[1*] Nantapong Milaehman[2] Anu Jarernvongrayab[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Surat Thani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Surat Thani Rajabhat University
[3]Associate Professor, Faculty of Education
[*]Corresponding author e-mail: Sarawadee2043@gmail.comTel. 086-9303076

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To study needs assessment, and environmental analysis of inclusive education management. 2) To develop strategies for inclusive education management. 3) To evaluate the strategies for inclusive education management. This study employed mixed-methods research design. This study examined the needs of 152 and teachers in inclusive schools. ,with data analyzed using the $PNI_{modified}$ method. Strategy formulation was conducted through a TOWS Matrix combined with in-depth interviews with three administrators from inclusive schools recognized as best practice, in order to identify practical approaches. The draft strategies were validated for appropriateness through a focus group discussion with seven experts and subsequently evaluated for suitability and feasibility by 24 stakeholders. Both quantitative and qualitative data were collected using questionnaires and interviews. Data analysis employed percentage, mean, and the Modified Priority Needs Index The research findings revealed that: (1) The necessity of an inclusive education management strategy by analyzing the internal environment: The group with the highest needs is the management process. External environment analysis: The group with the highest needs is the students. (2) The development of inclusive education management strategies consisted of 4 major strategies, 18 sub-strategies, and 60 operational approaches. (3) The evaluation results showed that the appropriateness and feasibility of the major strategies for inclusive education management were rated at a high level overall.

Keywords: Strategy Development; Inclusive Education Management; Students with Special Needs

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำร่างแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 รวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแผนดังกล่าวมุ่งเน้นการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา โดยครอบคลุม 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1)การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน 2)การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา 3)การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทศตวรรษที่ 21 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเรียนรวมปีการศึกษา 2567 เน้นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 นโยบายสำคัญคือการสร้างโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ และการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยในทุกรูปแบบ

การจัดการศึกษาในรูปแบบการเรียนรวมได้พัฒนาขึ้นตามลำดับ โดยเป็นการพัฒนาทั้งระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งมีคุณค่าและประโยชน์ต่อการดำเนินการเรียนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่เด็กแต่ละคนจะได้รับ ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษาจะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ตั้งแต่ระดับนโยบายถึงระดับปฏิบัติการในโรงเรียนซึ่งอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติการเป็นผู้ดำเนินงานจัดการเรียนรวม ผู้บริหาร คณะครู และผู้ปกครองที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน หากบุคคลเหล่านี้ไม่เข้าใจไม่ตระหนัก และไม่เห็นด้วยก็เป็นการยากที่โครงการเรียนรวมจะประสบผลสำเร็จ หากมีทัศนคติเชิงลบ ไม่เข้าใจระบบการศึกษาพิเศษก็ถือเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนรวมทั้งสิ้น สภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนรวมระดับประเทศส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน ไม่สามารถนิเทศติดตามงานหรือให้คำแนะนำได้และมีผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งปฏิเสธไม่ยอมรับเด็กเข้าเรียน เพราะเห็นว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น ครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิควิธีการและประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กแต่ละประเภท อีกทั้งยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดผลประเมินผล การเลื่อนชั้น ครูผู้สอนส่วนหนึ่งมีภาระงานในโรงเรียนมากทั้งสอนประจำ ประจำวิชา งานโครงการต่างๆ รวมทั้งการมีเด็กหลายประเภทเป็นภาระหนักในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล จึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาเด็กได้เท่าที่ควร ครูการศึกษาพิเศษจะรับภาระหนักในกระบวนการคัดแยกและการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่เด็กทุกคนควรจะได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันและไม่แบ่งแยกเป็นสิ่งสำคัญที่จะลดความเหลื่อมล้ำ ไม่เพียงแค่เด็กธรรมดาทั่วไปเท่านั้น เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้มีปัญหาทางด้านพัฒนาการและการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในแต่ละประเภท ทำให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) โดยมีรูปแบบที่หลากหลายตามสภาพของพื้นที่ และบริบทของสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและการจัดการศึกษาเรียนรวมในปัจจุบันและนำผลการเสวนามาใช้ในการจัดทำแนวทางปฏิบัติงานเรียนรวมที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมายให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจัดเสวนากลุ่ม โดยมีคณะผู้เข้าร่วมเสวนาได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหารในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเรียนรวม ผู้อำนวยการและครูจากศูนย์การศึกษาพิเศษ และตัวแทนนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เคยได้รับการจัดการศึกษาเรียนรวม พบว่า สภาพการดำเนินงานปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาเรียนรวมของสถานศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558) มีดังนี้ 1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเรียนรวมทั้งในระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่การศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การส่งต่อทางการศึกษา ทักษะการจัดการเรียนรู้ และเจตคติที่ถูกต้องต่อการจัดการศึกษาเรียนรวม 2) สถานศึกษาไม่มีคู่มือหรือแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวม 3) ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเรียนรวมน้อย และ 4) ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการศึกษาเรียนรวมไม่เพียงพอ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้จัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษาในลักษณะ SWOT Analysis เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งผลการประเมินนำไปสู่การกำหนด 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1)การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2)การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน 3)การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 4)การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พบข้อจำกัดหลายประการ อาทิ 1)ด้านการบริหารจัดการเรียนรวม ขาดบุคลากร สถานที่ และงบประมาณ รวมทั้งยังไม่มีนวัตกรรมและระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ2)ด้านครู ขาดความรู้ทักษะ และเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงการใช้และปรับใช้แผน IEP ยังไม่เกิดผลจริง 3)ด้านนักเรียน นักเรียนปกติบางส่วนมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนในห้องเรียนรวม ก่อให้เกิดการแบ่งแยกและปัญหาในการจัดการชั้นเรียน 4)ด้านผู้ปกครองขาดความร่วมมือในการพัฒนาและดูแลเด็ก โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มที่ถูกทอดทิ้งและ5)ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี โรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีไม่เพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถสนับสนุนนักเรียนพิเศษได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1,2566) จากปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมยังขาดความพร้อมทั้งในเชิงโครงสร้าง บุคลากร และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรวมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

จากความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาความต้องการจำเป็นของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แล้วพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

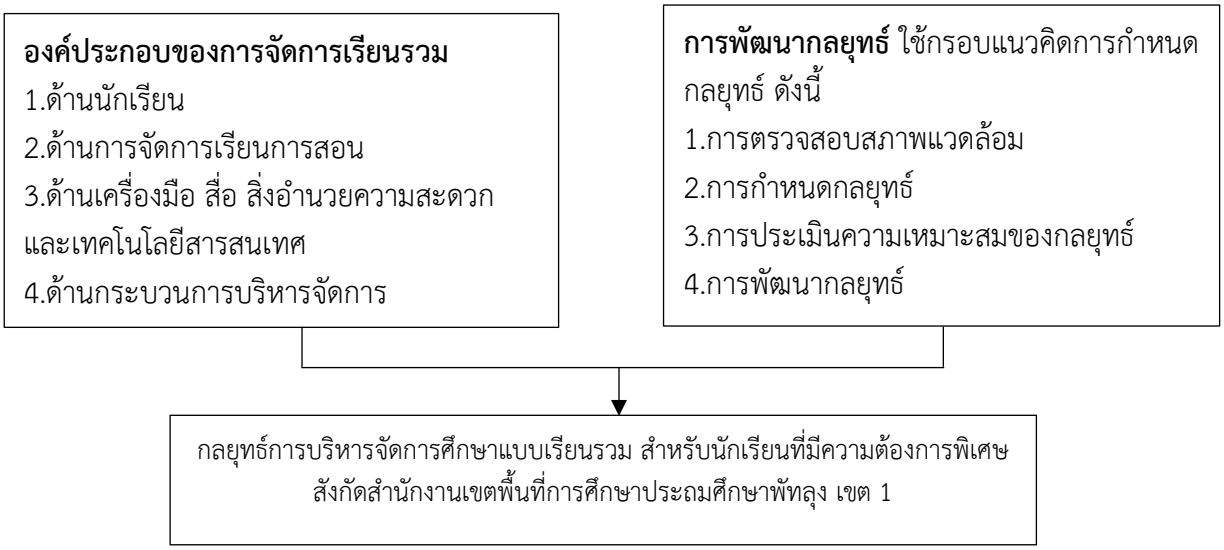
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยแนวคิด และความเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของเบญจา ชลธาร์นนท์ (2548), ผดุง อารยะวิญญู (2551), สมพร หวานเสร็จ (2562), เตือนจิต มูลอินทร์ (2562), ดารณี อุทัยรัตนกิจ (2562), สุภัสสรา จตุโชคอุดม (2565), ศิวสันต์ สิงหะหล้า (2565) และกระทรวงศึกษาธิการ (2565)



ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

ประชากร คือ ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน โรงเรียนจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ปีการศึกษา 2567 ของสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 76 โรงเรียน (ระบบบริหารจัดการข้อมูลโรงเรียนเรียนรวม ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2567) จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3 ขนาด ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 76 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 152 คน

1.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

1.2.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ฉบับที่ 1 โดยการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการดำเนินงาน ผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารของโรงเรียนจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี จำนวน 3 คน ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 คน ขนาดกลาง จำนวน 1 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน

1.2.2 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ฉบับที่ 2 โดยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 7 คน ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้ให้ข้อมูลด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ด้านการศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

1.3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) แบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 24 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเรียนรวม จำนวน 6 ท่าน ครูผู้สอนรับผิดชอบห้องเรียนเรียนรวม จำนวน 6 ท่าน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม จำนวน 6 ท่าน และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเรียนรวม จำนวน 6 ท่าน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

3.1.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับของความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2)ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 จำนวน 2 ข้อ เท่ากับ 0.80 จำนวน 1 ข้อ และเท่ากับ 1.00 จำนวน 80 ข้อ และมีค่าดัชนีไม่สอดคล้องเท่ากับ 0.40 จำนวน 8 ข้อ นำไปแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามและให้ 3) สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะโดยการใช้คำถามปลายเปิด (Open-end Question)

3.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

3.2.1 แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ร่างกลยุทธ์จัดการศึกษาแบบเรียนรวม ฉบับที่ 1 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of consistency: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC=0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด,2560)

3.2.2 แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์จัดการศึกษาแบบเรียนรวม ฉบับที่ 2

3.3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

3.3.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี นำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 152 คน ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความ

อนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

4.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความรวมมือเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ให้ทำจดหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวมจังหวัดพัทลุง จำนวน 152 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยในช่วงเวลาของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสังเกตและจดบันทึก และจัดพิมพ์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แล้วนำผลการสัมภาษณ์ส่งให้กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ตรวจทาน เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

4.2.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ให้ทำาจดหมายถึงผู้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นเกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การบริหารการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

4.3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

4.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 24 คน ที่เป็นประชากรการวิจัย เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บ แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความเรียบร้อยครบถ้วนสมบูรณ์

5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

5.1.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index :$PNI_{Modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

5.1.2 วิเคราะห์ TOWs Matrix ในภาพรวม โดยการจับคู่จุดอ่อน-โอกาส (SO) จุดอ่อน-โอกาส (WO) จุดแข็งภาวะคุกคาม (ST) และจุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) และการวิเคราะห์ TOWS matrix โดยกำหนดร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

5.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

5.2.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ TOWS matrix เป็นมาประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการดำเนินการเพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อนของการบริหารสถานศึกษา แล้วมากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (ฉบับที่ 1)

5.2.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงวุฒิจำนวน 7 ท่านมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (ฉบับที่ 2)

ผลการวิจัย

1) ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ดังนี้

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน**ภาพรวม**

ด้านองค์ประกอบหลัก	สภาพแวดล้อมภายใน (ภาพรวม)							
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น			การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$PNI_{modified}$	ลำดับ	กลุ่ม	
1.ด้านนักเรียน	3.81	0.32	3.95	0.35	0.035	4	ต่ำ	จุดแข็ง
2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.88	0.57	4.11	0.58	0.055	2	ต่ำ	จุดแข็ง
3.ด้านเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.99	0.49	4.21	0.41	0.052	3	ต่ำ	จุดแข็ง
4.ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	3.73	0.52	4.29	0.54	0.130	1	สูง	จุดอ่อน
ภาพรวม	3.85	0.47	4.14	0.47				

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็งการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนเรียนรวม คือ ด้านนักเรียน ด้านเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นสูงหรือจุดอ่อน คือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก**ภาพรวม**

ด้านองค์ประกอบหลัก	สภาพแวดล้อมภายนอก (ภาพรวม)							
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น			การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$PNI_{modified}$	ลำดับ	กลุ่ม	
1.ด้านนักเรียน	4.04	0.97	4.47	0.70	0.106	1	สูง	ภาวะคุกคาม
2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.95	0.87	4.31	0.83	0.091	4	ต่ำ	โอกาส
3.ด้านเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.92	4.39	0.77	0.101	2	สูง	ภาวะคุกคาม
4.ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	4.05	0.95	4.48	0.75	0.099	3	สูง	ภาวะคุกคาม
ภาพรวม	4.01	0.93	4.41	0.76				

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาสการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนเรียนรวม คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นสูงหรือภาวะคุกคาม คือ ด้านนักเรียน ด้านเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการบริหารจัดการตามลำดับ

2) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

2.1 ผู้วิจัยนำแนวทางการดำเนินงานการบริหารจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ TOWS matrix เป็นมาประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการดำเนินการเพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อนของการบริหารสถานศึกษา และนำมาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (ฉบับที่ 1)

2.2 ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน มาปรับแก้กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินการตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อให้การดำเนินการที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเป็นการ ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (ฉบับที่ 2) ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 18 กลยุทธ์รอง 60 วิธีดำเนินการ ได้แก่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์รอง 1.1 ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรวมได้รับสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษา และการสร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนนักเรียน

กลยุทธ์รอง 1.2 พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเรียนรวมอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์รอง 1.3 สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกในการช่วยกระตุ้นพัฒนาการของนักเรียนเรียนรวม

กลยุทธ์รอง 1.4 พัฒนาศักยภาพนักเรียนเรียนรวม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้สามารถเข้าร่วมการแข่งขันได้

กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์รอง 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

กลยุทธ์รอง 2.2 ส่งเสริมกระบวนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

กลยุทธ์รอง 2.3 สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการสอนเฉพาะรายบุคคล (IIP) ที่ถูกต้อง

กลยุทธ์รอง 2.4 กำกับและติดตามให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาแผนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

กลยุทธ์รอง 2.5 ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรวมได้รับการสอนซ่อมเสริม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัย

กลยุทธ์หลักที่ 3 การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์รอง 3.1 พัฒนาเครื่องมือการคัดกรองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์รอง 3.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้เครื่องมือการคัดกรองอย่างถูกต้อง

กลยุทธ์รอง 3.3 ส่งเสริมการจัดห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนเรียนรวม

กลยุทธ์รอง 3.4 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ อาคารสถานที่ เทคโนโลยี สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมทั้งมีระบบดูแลด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์หลักที่ 4 การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์รอง 4.1 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมและเข้มแข็ง

กลยุทธ์รอง 4.2 สนับสนุนภาคีเครือข่ายการพัฒนาร่วมนิเทศ กำกับ ติดตาม และมีส่วนร่วมการค้นหานักเรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ เพื่อป้องกันปัญหานักเรียนหลุดออกนอกระบบ

กลยุทธ์รอง 4.3 สนับสนุนให้โรงเรียนเรียนรวมมีความพร้อมเป็นศูนย์บริการทางการศึกษาพิเศษ (Student Support Services : SSS) ให้บริการกับโรงเรียนเครือข่ายและโรงเรียนอื่นๆ ในพื้นที่

กลยุทธ์รอง 4.4 ปรับปรุงภาระงาน บทบาทหน้าที่ของครูตามโครงสร้างโรงเรียนเรียนรวม เน้นบูรณาการงาน ให้ครูสามารถพัฒนางานได้เต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์รอง 4.5 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความเข้าใจ และมีเจตคติเชิงบวกในการจัดการเรียนรวม

3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

กลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล
<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	มากที่สุด	4.32	มาก
<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.54	มากที่สุด	4.43	มาก
<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.25	มาก	4.18	มาก
<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพ	4.43	มาก	4.00	มาก
รวม	**4.43**	**มาก**	**4.23**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จากการประเมินในภาครวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.54) รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.50) กลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวม

ให้มีประสิทธิภาพ (= 4.43) และกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด (= 4.25)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จากการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.23) เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นไปได้มากที่สุด (= 4.18) ส่วนลงมาคือ กลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด (= 4.00)

อภิปรายผล

1) ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นสูง จุดอ่อน คือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต บุญมาก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารจัดการ และผลการจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นสูง ภาวะคุกคาม คือ ด้านนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยรัฐณีรนุช นามแก้ว (2562) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น ด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม คือ ด้านนักเรียน และการนำแผนไปปฏิบัติ

2) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จากการสรุปแนวทางดำเนินการจากการ TOWS matrix และการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) และผลการตรวจสอบความเหมาะสมจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ปรากฏว่ามีความเหมาะสมตามฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน นำมากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (ฉบับที่ 2) ดังนี้ กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพที่มีกลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรวมได้รับสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต”ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” มุ่งสร้าง“การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยจริยา ตรุษฎี (2562) แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า นักเรียนพิเศษเรียนร่วมได้มีโอกาสเรียนร่วมกับนักเรียนปกติทั่วไปตามศักยภาพ โดยมีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่มีกลยุทธ์รองและวิธีการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม นักเรียนได้ผ่านกิจกรรม

การเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการสอนเฉพาะรายบุคคลที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ ภู่พงษ์พัฒน์ (2564) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล

กลยุทธ์หลักที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือการคัดกรองที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัสสรา จตุโชคอุดม (2565) ได้การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยสำคัญ ส่งเสริมสมรรถภาพของครูผู้สอนให้มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการแบบเรียนรวม โดยเน้นการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างความรวมมือในการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างห้องเรียน ควรออกแบบที่เป็นสากลเหมาะสมกับทุกคนในการเรียนรู้ UDL (Universal Design for Learning) และการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรวม ตลอดจนส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาพิเศษให้มีมาตรฐานไปในทางเดียวกัน และสามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียนควบคู่กับการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน

กลยุทธ์หลักที่ 4 กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมและเข้มแข็ง สนับสนุนภาคีเครือข่ายการพัฒนาร่วมนิเทศ กำกับ ติดตาม สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา และการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย นำผล การนิเทศ ติดตามไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวสันต์ สิงหะหล้า (2565) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วสามารถจำแนกตามลักษณะสำคัญได้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างระบบการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนรวมในสถานศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 2) การนำรูปแบบการจัดการศึกษาไปดำเนินการมีหลายรูปแบบตามความยืดหยุ่นในการเลือกรูปแบบของแต่ละสถานศึกษา 3) การติดตาม ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จากการประเมินในภาครวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมมากที่สุด กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จากการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561) ผลการวิจัยกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 กล

ยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนานักเรียน กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาเครื่องมือ กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อม และกลยุทธ์ที่ 6 การบริหารจัดการ กลยุทธ์มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งมีความต้องการจำเป็นอยู่ในกลุ่มสูง และเป็นจุดอ่อนของบริหารจัดการเรียนรวม สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ควรให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาแบบรวมโดยการกำกับ ติดตาม และนิเทศการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านนักเรียน ซึ่งมีความต้องการจำเป็นอยู่ในกลุ่มสูง และเป็นภาวะคุกคามของบริหารจัดการเรียนรวม สำหรับที่มีความต้องการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการเตรียมความพร้อมนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษสามารถเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบโรงเรียนในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นตามศักยภาพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคน ควรส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรวม เพื่อให้การบริหารจัดการเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงเป็นการให้สิทธิทางการศึกษา แต่ยังเป็นการสร้างสังคมแห่งความเข้าใจ การยอมรับ และการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานสนับสนุน เพื่อสร้างเครือข่ายช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาการนักเรียนอย่างรอบด้าน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

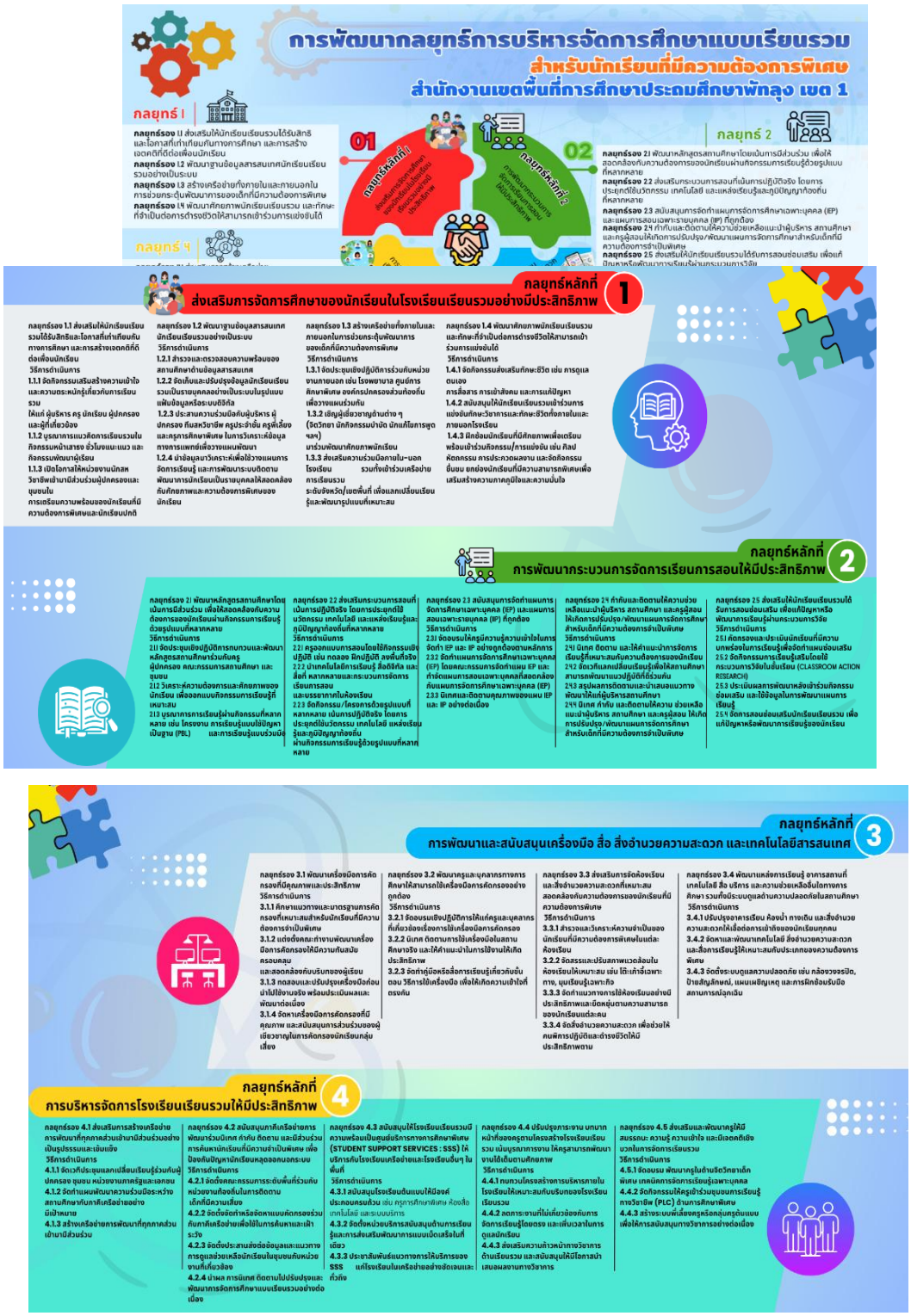
1) ควรมีการศึกษาการบริหารสถานศึกษาการจัดการเรียนรวมของโรงเรียนเรียนเรียรวมจังหวัดพัทลุง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดพัทลุง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2) ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมและบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสม สามารถนำไปใช้ตามสภาพบริบทของโรงเรียนและบริบทของพื้นที่มากยิ่งขึ้น

3) ควรนำกลยุทธ์ไปทดลองใช้สู่การปฏิบัติ เพื่อค้นหาข้อควรปรับปรุง จะทำให้กลยุทธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สรุป

การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ จะประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืนจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการขับเคลื่อนในการบริการจัดการเรียนรวมอย่างเป็นระบบร่วมกัน โดยการส่งเสริมการจัดการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวม การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาและสนับสนุนเครื่องมือสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ความยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win)* [ประกาศ]. กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ปีแห่งการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวม* [ประกาศ]. กระทรวงศึกษาธิการ.

จริยา ตรุษฎี. (2562). *แนวทางการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จักรกฤษณ์ ภู่พงษ์พัฒน์.(2564).*กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ดารณี อุทัยรัตนกิจ. (ม.ป.ป.). *การจัดการเรียนรวมในโรงเรียนและการพัฒนาของครูเพื่อการเรียนรู้สูงสุดของนักเรียน*. คลังความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. https://www.kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/index.php?/BKN/searchdetail/result/9428

เตือนจิต มูลอินทร. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 17*(77), 85–99.

นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์. (2562). *กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

เบญจา ชลธาร์นนท์. (2548). *คู่มือการจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ผดุง อารยะวิญญู, และคณะ. (2551). *การเรียนรวม (Inclusion)*. เจ.เอ็น.ที.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารและจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. พริกหวานกราฟฟิค.

รัฐณีรนุช นามแก้ว. (2562). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม–อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิวสันต์ สิงหะหล้า. (2565). *การศึกษาการนำนโยบายการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กพิการไปปฏิบัติ* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพร หวานเสร็จ. (2562). การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรวมโดยใช้รูปแบบ SPISIR. *วารสาร Sikkhana, 6*(7), 152–162.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัสสรา.(2565). *แนวโน้มการจัดการศึกษาเรียนรวมในประเทศไทยและปัจจัยสู่ความสำเร็จ*.https://ejournals.swu.ac.th/index.php/rise/article/download/13499/11797/47465

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566–2570)*.

สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). *แนวทางการจัดการเรียนรวมที่มีคุณภาพ*.ใน *การประชุมสังเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมที่มีคุณภาพ* ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ*. บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

อนุชิต บุญมาก. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

*รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กุลธิดา อดิลักษณ์ศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
*Corresponding Authur E-mail: kulthida.cru@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน 2. พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน 3. ศึกษาการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียนไปสู่การปฏิบัติ 4. ประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แนวทางการบริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามกรอบ POLCE ผสานวงจร PDCA เป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด สภาพปัจจุบันของการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” โดยด้านการนำและการอำนวยการสูงที่สุด แต่การจัดระบบและทรัพยากรต่ำที่สุด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (2) องค์ประกอบของรูปแบบ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก เงื่อนไขความสำเร็จ และแนวทางนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งสะท้อนความครบถ้วนขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาเชิงมีส่วนร่วมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทโรงเรียนพื้นที่สูง (3) ผลจากการนำรูปแบบไปใช้ พบการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกใน 4 มิติ ได้แก่ ครู นักเรียน โรงเรียน และชุมชน โดยครูมีบทบาทเชิงรุกในการออกแบบกิจกรรมบูรณาการ นักเรียนแสดงศักยภาพด้านการคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น โรงเรียนมีระบบบริหารที่ชัดเจนขึ้น และชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้นในกระบวนการจัดการศึกษา (4) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในระดับ มากที่สุด โดยผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่ารูปแบบสามารถแก้ปัญหาเชิงระบบได้จริง ผู้เรียนมีทักษะด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก โดยทักษะการทำงานร่วมกันสูงที่สุด รองลงมาคือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; การเรียนรู้แบบบูรณาการ; ทักษะด้านนวัตกรรม; บ้านขาแหย่งพัฒนา

* Received: 2025-11-27, Revised: 2026-01-29, Accepted: 2026-02-02

A Participatory Management Model for Developing Integrated Learning Activities to Enhance Students' Innovation Skills at Ban Khayaeng Phatthana School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

Kulthida Adilucksiri
The director of Ban Kha Yaeng Pattana School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3
*Corresponding Authur E-mail: kulthida.cru@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine administrative approaches for developing integrated learning activities to enhance students' innovation skills; (2) develop a participatory management model to improve such activities; (3) investigate the model's implementation in practice; and (4) evaluate its appropriateness and utility within the context of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The findings were as follows: (1) Regarding administrative approaches, it was found that participatory management based on the POLCE framework integrated with the PDCA cycle represented the most suitable approach. The current administrative condition was rated at a "high" level, with leadership and facilitation scoring the highest, while system and resource management scored the lowest. The desired conditions, however, were rated at the "highest" level across all domains, indicating a need to strengthen structural administrative systems that supported systematic collaboration. (2) The developed model comprised five key components: principles, objectives, systems and mechanisms, success conditions, and implementation guidelines. These components reflected comprehensive elements of participatory school management and demonstrated applicability in highland school contexts. (3) The implementation of the model resulted in positive changes across four dimensions—teachers, students, the school, and the community. Teachers adopted more proactive roles in designing integrated learning activities; students demonstrated enhanced creativity and collaborative skills; the school established clearer administrative systems; and the community became more actively engaged in educational processes. (4) The evaluation of the model revealed that its appropriateness and usefulness were rated at the "highest" level. Experts confirmed that the model effectively addressed systemic issues, and students' innovation skills were found to be at a "high" level, with collaboration skills ranked highest, followed by creative thinking skills.

Keywords: participatory management; integrated learning; innovation skills; Ban Khayaeng Phatthana School

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องเผชิญความท้าทายใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และโครงสร้างสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ความรู้และทักษะในอดีตไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ผู้เรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของ “ทักษะด้านนวัตกรรม” อันมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างทุนมนุษย์คุณภาพสูงในอนาคต การพัฒนาทักษะดังกล่าวต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ลงมือปฏิบัติ เชื่อมโยงความรู้ และสร้างประสบการณ์ด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับชีวิตจริง

สำหรับประเทศไทย นโยบายการศึกษาแห่งชาติและกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่เน้นการบูรณาการข้ามสาระ เช่น การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) การเรียนรู้เชิงโครงงาน (Project-based Learning: PjBL) และการเรียนรู้ตามแบบสร้างสรรค์ (Pattern-based Learning: PtBL) จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและเกิดนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้หลากหลายด้านเข้ากับสถานการณ์จริง เกิดทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้สำเร็จในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น โรงเรียนพื้นที่สูง โรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งต้องการรูปแบบการบริหารที่ตอบสนองความต้องการที่แตกต่างจากบริบททั่วไป

โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีนักเรียนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลาย ได้แก่ อาข่า ลาหู่ ลีซู และไทยภูเขา ซึ่งมีวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนมีเอกลักษณ์เฉพาะ ต้องอาศัยการจัดการศึกษาแบบมีความเข้าใจบริบท วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของชุมชน ทางโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ยังเผชิญปัญหาหลายประการ ได้แก่

1. ความจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี
2. ความพร้อมของครูในการออกแบบกิจกรรมบูรณาการ
3. ขาดรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจนและเป็นระบบ
4. ความท้าทายในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน–ผู้ปกครอง–ชุมชน
5. ความแตกต่างทางภาษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนชาติพันธุ์

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการยังไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความคาดหวังในด้านทักษะนวัตกรรมได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากยังไม่มีระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนวงจรการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบวางแผน ระบบนิเทศ ระบบติดตามผล และระบบประเมินผลอย่างเป็นระบบตามแบบแผนการบริหารคุณภาพ (PDCA) (โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา, 2566)

ด้วยเหตุนี้ “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” (Participatory Management) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถตอบโจทย์สถานศึกษาในบริบทพื้นที่สูงได้ เนื่องจากเป็นกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน ได้มีบทบาทร่วมกันตั้งแต่การวางแผน การออกแบบกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล ตลอดจนการสะท้อนผลหลังการดำเนินงาน แนวคิดนี้ช่วยสร้าง

ความผูกพัน (Engagement) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความร่วมรับผิดชอบ (Collective Responsibility) ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การเชื่อมโยงการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ากับแนวคิดการจัดการคุณภาพสถานศึกษา เช่น POLCE (Planning–Organizing–Leading–Controlling–Evaluation) และ PDCA (Plan–Do–Check–Act) จะช่วยให้การบริหารจัดการมีความเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน สามารถติดตามผลและปรับปรุงต่อเนื่องได้ เหมาะกับการนำไปใช้พัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนามีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ตอบสนองบริบทพื้นที่สูง ที่สามารถสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และนำไปสู่การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญยิ่ง ทั้งในฐานะการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และในฐานะเครื่องมือสำคัญที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา
3. เพื่อศึกษาการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยอาศัยกรอบแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบและการสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร ด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1.1 สำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็น ในการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา

1.2 ศึกษา แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน

1.3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา

1.4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

2.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.2 การตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ทั้ง 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.1 สำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็น ในการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชน (โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา) จำนวน 186 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง มาได้ 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า ซึ่งได้มีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยมีค่า I.O.C อยู่ที่ 1 ทุกข้อรายการ และมีการทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .987 วิธีการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.2 ศึกษา แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน ในขั้นตอนนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็น ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม, แบบสังเกต และ

แบบสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้ววิเคราะห์ข้อมูล ตามลักษณะของเครื่องมือ โดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน (โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา) จำนวน 186 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง มาได้ 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

2.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลหลัก คือ เอกสาร ตำรา นโยบาย คู่มือ ฯลฯ และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 1.1-1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2 การตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในระดับนโยบาย ระดับวิชาการ และ ระดับปฏิบัติเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดประชุมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติ
ในขั้นตอนนี้ เป็นการนำรูปแบบฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดย นำไปทดลองปฏิบัติจริง ในโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา (พื้นที่วิจัย) ในปีการศึกษา 2567 เป็นระยะเวลา 1 ปีการศึกษา โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการประชุมระดมสมอง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการประชุมระดมสมอง และ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ในขั้นตอนนี้จะมีการประเมิน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน 2) การประเมินการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของครู 3) การประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และ 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ โดยแยกประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน เก็บข้อมูลจากนักเรียนโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ผู้ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 103 คน 2) การประเมินการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 10 คน 3) การประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา เก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 65 คน และ 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน แบบประเมินความพึงพอใจของครู แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และ แบบประเมิน ความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ตามลำดับ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยฉบับนี้นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) แนวทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนาพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ “มาก” และ “มากที่สุด” ตามลำดับ โดยสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การนำและการอำนวยการ (Leading) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดระบบและทรัพยากร (Organizing) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้านของกระบวนการบริหารตาม POLCE มีระดับความคาดหวังสูง ด้านที่พึงประสงค์สูงที่สุด ได้แก่ การกำกับติดตามและประเมินผล

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์กิจกรรมให้ชัดเจน 2) การจัดระบบและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ 3) การออกแบบกิจกรรมบูรณาการให้มีความเชื่อมโยงกับผู้เรียนพื้นที่สูง

จากผลการศึกษาทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน ซึ่งพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแนวทางในการบริหารไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ 1) การวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การเกิดแผนพัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่ตอบสนองต่อบริบทจริงและใช้ข้อมูลเป็นฐานการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ 2) การจัดองค์การและกลไกการดำเนินงาน เพื่อเกิดโครงสร้างการทำงานแบบเครือข่ายบูรณาการที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ 3) การนำและการอำนวยการ ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนพัฒนานวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม 4) การควบคุมและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดระบบประเมินผลเชิงสะท้อนที่สะท้อนการเรียนรู้จริงของผู้เรียนและครู 5) การใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรนวัตกรรมสนับสนุน เพื่อ

พัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่โปร่งใส ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 6) การพัฒนากิจกรรมบูรณาการเพื่อเสริมทักษะนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะนวัตกรรมครบทั้ง 5 ด้าน สามารถคิดสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตจริงได้อย่างยั่งยืน 7) การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลจริงและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2) การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยขั้นตอนนี้ใช้ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยกว่า 20 แหล่ง ประกอบกับผลสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สรุปได้ว่า “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่: 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบและกลไก 4) เงื่อนไขความสำเร็จ 5) แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ

ผลการตรวจสอบ ความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ารูปแบบนี้มีความถูกต้องอยู่ในระดับ มากที่สุด และ มีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

3) การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติ พบว่า การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในทุกระดับ ทั้งครู ผู้เรียน โรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน โดยกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุม และการประเมินผล ทำให้รูปแบบได้รับการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ในระดับครูผู้สอนมีความตระหนักในบทบาทใหม่จากผู้ถ่ายทอดสู่ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันระดมแนวคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจลึกซึ้งต่อการจัดการเรียนรู้แบบ Pattern-based, Project-based และ Problem-based ที่เหมาะสมกับบริบทผู้เรียนบนพื้นที่สูงที่มีความหลากหลายทางภาษาและชาติพันธุ์

ในระดับผู้เรียน เด็กมีพัฒนาการโดดเด่นด้านทักษะนวัตกรรม ทั้งการคิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม อธิบายเหตุผล และสื่อสารได้มั่นใจยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีภาษาแม่ต่างกันสามารถใช้ภาษาไทยเพื่อการเรียนรู้ได้คล่องขึ้น ผ่านกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและการทำงานโครงงาน

ในระดับโรงเรียน เกิดวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง ระบบการวางแผน การจัดองค์กร และการติดตามประเมินผลมีความชัดเจน โปร่งใส และรับผิดชอบร่วมกันมากขึ้น โรงเรียนมีความพร้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การทดลองนวัตกรรม และการเรียนรู้ร่วมกัน จนนำไปสู่การยกระดับคุณภาพในฐานะโรงเรียนต้นแบบของพื้นที่สูง

ในระดับผู้ปกครองและชุมชน เกิดความไว้วางใจและการยอมรับรูปแบบมากขึ้น ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ข้อมูลบริบท และสนับสนุนการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ส่งผลให้โรงเรียนทำงานเชิงพื้นที่ได้อย่างเข้มแข็ง และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4) การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ในขั้นตอนนี้จะมีการประเมิน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน 2) การประเมินการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของครู 3) การประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และ 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ผลการประเมิน มีดังนี้

1) การประเมินทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์

2) การประเมินการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของครู พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการนำและการอำนวยการ

3) การประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง/ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ความพึงพอใจต่อพัฒนาการทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการแบ่งงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ พบว่า ทุกองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. ระบบและกลไก 4. เงื่อนไขความสำเร็จ 5. แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการบริหารเชิงระบบ

3) หลักการบูรณาการ

2. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาแนวทางบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2) เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3) เพื่อพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน

4) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอก

3. ระบบและกลไก แยกเป็น **ระบบ** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และ ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

กลไก หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการ ที่จะช่วยให้การดำเนินการตามระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ระบบมีการขับเคลื่อนหรือดำเนินอยู่ได้ ซึ่ง ในรูปแบบนี้ได้ใช้ กลไก SMART ในการขับเคลื่อนระบบ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

S : Situation analysis หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ องค์กร และ สภาพแวดล้อม

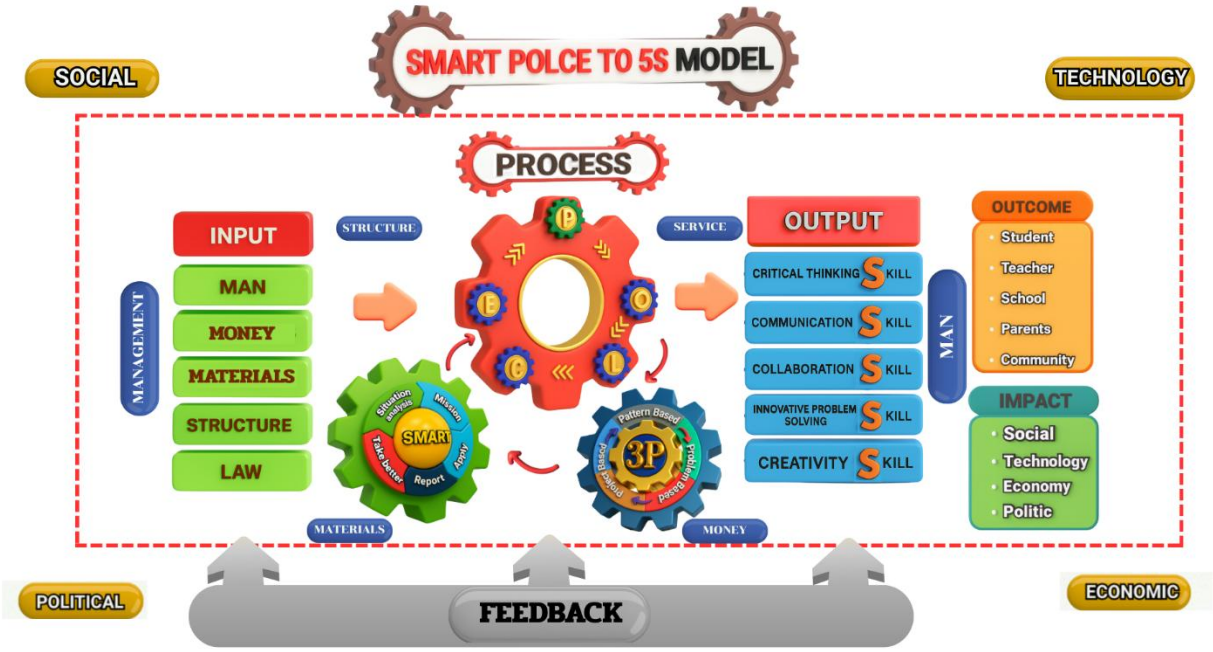
M : Mission หมายถึง การกำหนดพันธกิจสำคัญในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ

A : Apply หมายถึง การนำกลไกไปสู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

R : Report หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

T : Take Better หมายถึง การแสวงหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 ระบบและกลไกของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา

4. เงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการตามรูปแบบฯจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
2. การสนับสนุนจากผู้บริหารและชุมชน
3. การพัฒนาศักยภาพของครูอย่างรอบด้าน

5. แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ

การนำรูปแบบฯ ไปสู่การปฏิบัติ ควรได้มีการดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการจัดตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน
2. พัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่กว้างขวางและหลากหลาย
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
5. พัฒนาทักษะของครูอย่างรอบด้าน
6. ประเมินและปรับปรุงรูปแบบอย่างต่อเนื่อง
7. ขยายผลความสำเร็จสู่โรงเรียนอื่นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อเสริมทักษะนวัตกรรมในบริบทโรงเรียนพื้นที่สูง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามกระบวนการ POLCE ผสานวงจร PDCA ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนร่วมกัน การจัดระบบและทรัพยากรอย่างเป็นระบบ และการกำกับติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ชี้ให้เห็นถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญ เพราะทำให้โรงเรียนบูรณาการทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเข้ามาเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ และลดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ กมลลักษณ์ นาปรัง (2567) ซึ่งได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารภาษาไทยกลางของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ สำหรับโรงเรียนระดับกลุ่มโมกขละ อำเภอท่าสองยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า การใช้กระบวนการ POLC และการเปิดโอกาสให้ครู ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ช่วยยกระดับความสามารถด้านภาษาและการเรียนรู้ของเด็กชาติพันธุ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. จากผลการพัฒนารูปแบบ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก เงื่อนไขความสำเร็จ และการนำไปสู่การปฏิบัติ ได้รับการประเมินว่ามีความถูกต้องและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบมีทั้งความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่เป็นนวัตกรรมการบริหารเชิงระบบ ที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและความเป็นจริงของบริบทโรงเรียนพื้นที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยด้านการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และคณะ (2560) ที่พบว่ารูปแบบที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ระดับสูง มักมีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบการดำเนินงาน เงื่อนไข และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้โรงเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงและต่อยอดสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบได้

3. จากผลการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติจริง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในหลายระดับ ทั้งครูผู้เรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะการเปลี่ยนบทบาทครูสู่ ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วมและนวัตกรรม ซึ่งการที่ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกวงจรของการบริหาร ทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของรูปแบบและมองเห็นความเกี่ยวข้องระหว่างการจัดกิจกรรมบูรณาการกับผลลัพธ์ด้านทักษะนวัตกรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ สุวรรณาภา (2558) ที่ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อเสริมทักษะการคิด ในรายวิชาสัมมนาสังคมศึกษาของนิสิตสาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง ขณะเดียวกัน ภัคสิฐาพร เจริญสวัสดิ์ (2568) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า การดึงชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ช่วยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และเพิ่มทุนทางสังคมให้โรงเรียนอย่างยั่งยืน

4. ผลการประเมินรูปแบบฯ โดยภาพรวม พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ การผสานกลไก SMART เข้ากับกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม POLCE ภายใต้หลักการบริหารเชิงระบบที่ครบวงจร รูปแบบดังกล่าวมีความครบถ้วนสมบูรณ์ในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของโรงเรียน โดยสามารถเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเข้ากับการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ดุสิตา เลาหพันธุ์ และคณะ (2566) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า รูปแบบการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ขอบเขตการบริหารวิชาการ 2) การจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ 3) กระบวนการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม และ 4) ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งปัจจัยส่งเสริม 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของการมีส่วนร่วม การพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยี และระบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ยุคใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยกำหนดเป็นนโยบายสนับสนุนระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนากิจกรรมบูรณาการได้อย่างเป็นระบบ

2. ควรสนับสนุนงบประมาณด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น สื่อเทคโนโลยี STEM วัสดุการเรียนรู้แบบโครงงาน เพื่อให้โรงเรียนพื้นที่สูงมีความพร้อมในการจัดกิจกรรมบูรณาการ

3. ควรมีการสร้างเครือข่ายโรงเรียนพื้นที่สูงที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการใช้ POLCE ในบริบทโรงเรียนชนบท–โรงเรียนเมือง เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างทางบริบท
- ควรศึกษาความคุ้มค่าของรูปแบบ (Cost–Benefit Analysis) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย
- ควรศึกษาปัจจัยด้านภาษาและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการทำกิจกรรมบูรณาการ
- ควรศึกษาผลระยะยาว (Longitudinal Study) ของการพัฒนาทักษะนวัตกรรมในผู้เรียนเป็นรายบุคคล

องค์ความรู้ใหม่



การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ดำเนินผ่านกระบวนการ POLCE และกลไก SMART สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้มีความเป็นระบบและมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง รูปแบบการบริหารดังกล่าวช่วยให้ครูออกแบบกิจกรรม

แบบ PBL–PjBL–PtBL ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนชาติพันธุ์ในพื้นที่สูง นอกจากนี้ รูปแบบดังกล่าวยังส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมทั้งการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน เพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน ทำให้รูปแบบนี้เป็นนวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปขยายผลได้จริงในสถานศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ปกครอง ควบคู่กับการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนในระดับพื้นที่และระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลลักษณ์ นาปรัง. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารภาษาไทยกลางของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ สำหรับโรงเรียนระดับกลุ่มโมกขละ อำเภอท่าสองยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 1–20.

ฉวีวรรณ สุวรรณาภา. (2558). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อเสริมทักษะการคิด ในรายวิชาสัมมนาสังคมศึกษา ของนิสิตสาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 3*(2), 1–19.

ดุสิตา เลาหพันธุ์ เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิตและปัญญา ธีระวิทยเลิศ. (2566). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.*วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3*(5), 811-834.

ภัคสิฐาพร เจริญสวัสดิ์. (2568). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี. *วารสารครุศาสตร์และการจัดการศึกษา, 7*(1), 1–18.

โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา. (2566). รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา ปีการศึกษา 2565. เชียงราย : โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา.

สุธาสินี บุญญาพิทักษ์, จริญญา ธรรมโชโต และ กรุณา แดงสุวรรณ. (2560). โครงการนวัตกรรมการพัฒนานักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

*การประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยกรอบ CIPP Model

ภธิรารัช นันติ[1*] สายฝน แสนใจพรม[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*Corresponding author e-mail: pathirarach@gmail.com Tel. 062-9588412

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กรอบ CIPP Model การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 ท่าน เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 ท่าน, ครู 6 ท่าน, ผู้ปกครอง 2 ท่าน และนักเรียนเก่า 1 ท่าน ที่มีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ผลการประเมินพบว่า โครงการมีความสอดคล้องสูงมากกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและนโยบายการศึกษาชาติ (Context) และมีผลผลิต (Product) ในระดับดีมาก ในการพัฒนาทักษะด้านภาษา, ภาวะผู้นำ, และการแก้ปัญหาของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การประเมินยังเผยให้เห็นถึงความเปราะบางเชิงโครงสร้างที่สำคัญ อาทิ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบข้อจำกัดที่ชัดเจนเรื่อง งบประมาณไม่เพียงพอ และปัญหาการขาด Core Team ที่มีประสบการณ์ต่อเนื่อง ขณะที่ ด้านกระบวนการ (Process) พบความไม่สมดุลจากการขาดกลไกสนับสนุน Host Family เชิงระบบและความไม่ชัดเจนของอำนาจการตัดสินใจเมื่อเกิดวิกฤต ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า แม้ผลลัพธ์ของโครงการจะดี แต่ยังมีความเสี่ยงต่อความต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้บริหารต้องปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการโครงการไปสู่รูปแบบเชิงระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การประเมินบริหารโครงการ; โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ; CIPP Model; การบริหารจัดการโครงการ

* Received: 2025-12-16, Revised: 2026-01-26, Accepted: 2026-02-02

Evaluation the Management of International Cultural Exchange Projects at Wattanothaipayap School Chiang Mai Province using the CIPP Model

Pathirarach Nunti[1*] Saiphon Sanjaiprom[2]
[1]Master student, Master of Education Program in Educational Administration,Chiangmai Rajabhat University
[2] Lecturer of Faculty of Education, Chiangmai Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: pathirarach@gmail.com Tel. 062-9588412

ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the efficiency of international cultural exchange project management at Wattanothaipayap School, Chiang Mai Province, using the CIPP Model. This qualitative study employed in-depth interviews with 10 purposively selected key informants, comprising 1 administrator, 6 teachers, 2 parents, and 1 alumnus with profound knowledge of the international cultural exchange projects at Wattanothaipayap School. The evaluation revealed that the project exhibited a high level of alignment with the school's vision and national education policy (Context) and achieved excellent output (Product) in developing students' language, leadership, and problem-solving skills. However, the assessment also exposed critical structural vulnerabilities, such as in the Input dimension, where there were clear constraints on insufficient budget and a critical lack of Core Team continuity. In the Process dimension, imbalance was noted due to the absence of a systemic Host Family support mechanism and unclear crisis decision-making authority. These findings indicate that despite positive outcomes, the project faces long-term risks to its continuity, highlighting the urgent need for administrators to transition project management toward a systemic model to achieve sustainable efficiency.

Keywords: Management Evaluation; International Cultural Exchange Project; CIPP Model; Project Management

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยกระแสโลกาภิวัตน์และการเชื่อมโยงอย่างไร้ขีดจำกัด การศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นเพียงความรู้ทางวิชาการไปสู่การบ่มเพาะพลเมืองโลก (Global Citizens) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีคุณภาพ (บรรณกร แซ่ลิ่ม, 2567; ธนู ศรีทอง, 2561) ความสำคัญนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ภายใต้กรอบนโยบายนี้ โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ จึงได้รับการยอมรับในฐานะกลไกหลักที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ อาทิ ทักษะด้านภาษา การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ภาวะผู้นำ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในตลาดแรงงานและสังคมโลกยุคปัจจุบัน (ชุติกาญจน์ เพ็ชร์แก้ว และคณะ, 2564; ภัทราวุธ รักกลิ่น และ สิริยุพิน ศุภธนัชภัคชนา, 2565)

โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทโดดเด่นในการขับเคลื่อนการศึกษาในบริบทนานาชาติ โดยมีประวัติศาสตร์อันยาวนานในการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติอย่างต่อเนื่อง และมีการมีส่วนร่วมในโครงการระดับโลก อาทิ AFS และ YFU (โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ, 2567) อย่างไรก็ตาม แม้โรงเรียนจะมีความมุ่งมั่นสูง การดำเนินโครงการที่มีความซับซ้อนนี้ยังคงเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้ง และการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่ต่อเนื่อง (บรรณกร แซ่ลิ่ม, 2567) ความท้าทายเหล่านี้บ่งชี้ถึงช่องว่าง ที่สำคัญในการบริหารจัดการโครงการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากความจำเป็นในการจัดการความเสี่ยงและสร้างความยั่งยืนให้กับโครงการ การประเมินผลการดำเนินงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง CIPP Model ซึ่งเป็นกรอบการประเมินที่ครอบคลุมทั้งบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต จึงเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่สุดในการวิเคราะห์โครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่าง เชิงโครงสร้างของโครงการได้อย่างชัดเจน (ชุติกาญจน์ เพ็ชร์แก้ว และคณะ, 2564)

งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาและประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ เพื่อวิเคราะห์สถานะปัจจุบันของโครงการ ระบุปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจปรับปรุงและจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารจัดการงานโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กรอบ CIPP Model

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบของการวิจัยประเมินผล ผู้วิจัยเลือกใช้ CIPP Model ของ (ชุติกาญจน์ เพ็ชร์แก้ว และคณะ, 2564) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติโดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 องค์ประกอบหลักดังนี้

1.1 การประเมินบริบท (Context)เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับวิสัยทัศน์ของ

โรงเรียนและนโยบายการศึกษาชาติ รวมถึงความจำเป็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input)เป็นการประเมินความเหมาะสมและความพอเพียงของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนิน

โครงการ ได้แก่ บุคลากรหลัก (Core Team) งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และแผนงาน

1.3 การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนงาน การสื่อสาร การกำกับติดตาม

และกลไกในการจัดการปัญหาหรือวิกฤตที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินโครงการ

1.4 การประเมินผลผลิต (Product)เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน เช่น ผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะภาษา

ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหาของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความรู้เกี่ยวกับโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพอย่างละเอียด จำนวนรวม 10 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารที่ดูแลโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จำนวน 1 คน

2.2 ครูผู้รับผิดชอบโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ระหว่างปี พ.ศ. 2567 จำนวน 5 คน

2.3 นักเรียนเก่าที่เคยเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน

2.4 ผู้ปกครองนักเรียนที่เคยส่งนักเรียนเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ จำนวน 1 คน

2.5 ผู้ปกครองที่เคยรับอุปถัมภ์นักเรียนต่างชาติที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก อาทิ ผู้บริหาร, ครูผู้รับผิดชอบโครงการ, นักเรียนเก่า, ผู้ปกครองที่เคยส่งนักเรียนและเคยรับอุปถัมภ์นักเรียนต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จ และข้อเสนอแนะอย่างละเอียด ในแต่ละด้านของ CIPP Model

3.1 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ได้รับการออกแบบให้ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ดังนี้

3.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เช่น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับโครงการและระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงาน

3.1.2 ส่วนที่ 2 คำถามหลักตามกรอบ CIPP Model

แบ่งเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านบริบท (Context), ด้านปัจจัยนำเข้า (Input), ด้านกระบวนการ (Process) และ ด้านผลผลิต (Product) โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิดและได้รับการปรับให้เหมาะสมกับบทบาทและมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จ และข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระและละเอียด

3.1.3 ส่วนที่ 3 คำถามเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมในส่วนของคำถามหลัก

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์นี้อิงจากกรอบแนวคิด CIPP Model ของ Stufflebeam (2015) และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โดยคำถามถูกออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในแต่ละด้านของ CIPP Model ในการตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 (ผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ค่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ) ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

5. การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Collection and Analysis)

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ CIPP Model ดำเนินการโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรายบุคคล กับผู้ให้ข้อมูลรวม 10 ท่าน ดังนี้

5.1.1 การเตรียมการ ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิต วิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ และนัดหมายผู้ให้ข้อมูล

5.1.2 การดำเนินการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านโดยใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับตอบคำถามปลายเปิด เพื่อมุ่งทำความเข้าใจประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จ และข้อเสนอแนะอย่างละเอียดบนขอบเขตเนื้อหาตามองค์ประกอบของกรอบการประเมิน CIPP Model ทั้ง 4 มิติ

5.1.3 การบันทึกข้อมูล ใช้เวลาในการสัมภาษณ์รายบุคคลไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยวิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียงในการสนทนา เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งเน้นความละเอียดและเชิงลึก โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการถอดเทปคำสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 10 ท่าน มาวิเคราะห์เนื้อหาตามกรอบองค์ประกอบของ CIPP Model ดังนี้

5.2.1.1 ด้านบริบท (Context) วิเคราะห์ความสอดคล้องของโครงการกับวิสัยทัศน์ Global Citizen และนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลของวัฒโนทัยพายัพ รวมถึงการตอบสนองความต้องการของชุมชนและเครือข่ายนานาชาติที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน เพื่อประเมินจุดแข็งและข้อจำกัดในการสร้างสมรรถนะผู้เรียนระดับสากล

5.2.1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) วิเคราะห์ความพร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร และศักยภาพของเครือข่าย Senior-Junior Networking ในการถ่ายทอดประสบการณ์แก่รุ่นน้อง ควบคู่กับระบบสนับสนุนจากผู้ปกครองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าร่วมโครงการ

5.2.1.3 ด้านกระบวนการ (Process) วิเคราะห์การดำเนินงานตามวัฒนธรรมการดูแลแบบครอบครัววัฒโนทัย ระบบการนิเทศติดตามข้ามพรมแดน และการบริหารจัดการภาระงานของครูแม่ทีม เพื่อประสิทธิภาพในการประสานงานร่วมกับครอบครัวอุปถัมภ์ (Host Family)

5.2.1.4 ด้านผลผลิต (Product) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในฐานะ Wattanothai Global Citizen ทั้งด้านทักษะภาษาและสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม รวมถึงความยั่งยืนของเครือข่ายสถาบันนานาชาติและผลกระทบเชิงบวกต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา

5.2.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลแบบสาม-

เส้า โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องจากกลุ่มผู้บริหาร ครู นักเรียนเก่า และผู้ปกครอง ควบคู่กับการตรวจสอบความถูกต้องของการตีความกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการอธิบายบริบทการวิจัยอย่างละเอียดเพื่อให้สามารถนำข้อค้นพบไปปรับใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกันได้

5.2.3 การสรุปผล

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาสรุปผลการประเมิน ตามองค์ประกอบของ CIPP Model ในรูปแบบความเรียงเชิงวิเคราะห์ โดยเชื่อมโยงข้อค้นพบกับวัตถุประสงค์ การวิจัย เพื่อสะท้อนภาพรวมความสำเร็จและข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

จากการประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัย-พายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กรอบ CIPP Model ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท (Context)

พบว่าโครงการมีความสอดคล้องและจำเป็นในระดับสูงมาก โดยทุกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลยืนยันว่าวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการสร้าง "พลเมืองโลก" และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาทักษะชีวิตและความเข้าใจทางวัฒนธรรมได้อย่างชัดเจน โครงการจึงมีความชอบธรรมและได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างเข้มแข็ง

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

พบว่าโครงการมีความเปราะบางเชิงโครงสร้าง เมื่อประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ซึ่งปรากฏประเด็นสำคัญ 3 ด้านหลัก ได้แก่

2.1 ความไม่เพียงพอของงบประมาณ ซึ่งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอและยังขาดงบสำรองสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำให้โครงการต้องพึ่งพา จิตอาสา และการสนับสนุนทางการเงินจากผู้ปกครอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของโครงการ

2.2 ความไม่ต่อเนื่องของบุคลากรหลัก ในการดำเนินโครงการต่อเนื่องทุกปีแต่ยังขาด Core Team ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางต่อเนื่อง เนื่องจากมีการหมุนเวียนครูผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ทำให้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงและการประสานงานระหว่างประเทศไม่ถูกถ่ายทอดอย่างมีระบบ

2.3 ช่องว่างของข้อมูลนำเข้า ขาดการจัดทำโปรโตคอลการส่งต่อข้อมูลสุขภาพและข้อมูลสำคัญเชิงพฤติกรรมของนักเรียนรับเข้าให้กับ Host Family ตั้งแต่แรกเริ่ม ซึ่งเป็นความบกพร่องในการจัดการความเสี่ยง

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process)พบว่าโครงการมีความเปราะบางเชิงโครงสร้าง เมื่อประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ

ต้องปรับปรุง ซึ่งจุดอ่อนเชิงโครงสร้างที่สำคัญคือ

3.1 ความไม่ชัดเจนของอำนาจการตัดสินใจในภาวะวิกฤต

ครูผู้ประสานงานยังขาดอำนาจเบ็ดเสร็จในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ปัญหาสุขภาพหรือความขัดแย้งในบ้าน ทำให้กระบวนการช่วยเหลือล่าช้าและผลักภาระการจัดการวิกฤตไปสู่ Host Family

3.2 การขาดกลไกสนับสนุนเชิงระบบ

โครงการขาดกลไกสนับสนุน Host Family ที่เป็นทางการและต่อเนื่อง รวมถึงขาดวิธีการหรือกระบวนการปรับตัวสำหรับนักเรียนที่กลับมา (Re-entry Program) ซึ่งเป็นช่องว่างที่ทำให้ผลผลิตที่นักเรียนได้รับไม่สมบูรณ์

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product)

พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีความสำเร็จสูงมากโดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเห็นได้ชัดจากนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีพัฒนาการสูงขึ้นจริงในทุกด้านโดยเฉพาะทักษะภาษา ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง

ส่วนผลผลิตที่ไม่คาดคิดเชิงลบนั้นกลับปรากฏผลได้ยังเรื่องภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่สมดุล ของครูผู้รับผิดชอบหลัก ถือเป็นผลผลิตที่ไม่พึงประสงค์เชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของโครงการในอนาคต

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ว่า โครงการบรรลุผลลัพธ์หลักและมีความชอบธรรมเชิงบริบทในระดับสูง แต่ความยั่งยืนของโครงการมีความเปราะบางสูง เนื่องจากปัญหาเชิงโครงสร้างในด้าน ปัจจัยนำเข้า อาทิ งบประมาณและบุคลากร รวมถึง ด้านกระบวนการ เช่น กลไกการจัดการวิกฤตและอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขเพื่อรักษามาตรฐานและความต่อเนื่องของโครงการในระยะยาว ดังปรากฏใน ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินสังเคราะห์การบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โดยใช้ CIPP Model

สรุปผลการประเมินโครงการในภาพรวม

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินสังเคราะห์การบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โดยใช้ CIPP Model

การประเมิน CIPP Model	จุดแข็งหลักที่ใช้ต่อยอด	จุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ข้อสรุปการประเมินภาพรวม
1.บริบท (Context)	- ความสอดคล้องสูงกับวิสัยทัศน์ “พลเมืองโลก”	-	ดีมาก
2.ปัจจัยนำเข้า (Input)	- ความทุ่มเทของบุคลากรและความเข้มแข็งของเครือข่าย	- งบประมาณไม่เพียงพอและขาด Core Team ที่ต่อเนื่อง	พอใช้
3.กระบวนการ (Process)	- ระบบติดตามนักเรียนส่งออกมีประสิทธิภาพสูง	- ความไม่ชัดเจนของอำนาจการตัดสินใจเมื่อเกิดวิกฤตและขาดกลไกสนับสนุน Host Family เชิงโครงสร้าง	ต้องปรับปรุง
4.ผลผลิต (Product)	- พัฒนาการของผู้เรียนสูงมากในด้านทักษะชีวิต	- ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของครูผู้รับผิดชอบหลัก	ดีมาก

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ CIPP Model ผู้วิจัยอภิปรายได้ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบริบท (Context) และผลผลิต (Product)

ผลการประเมินด้านบริบทและผลผลิตอยู่ในระดับดีมาก ที่เน้นย้ำว่าโครงการที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการและวิสัยทัศน์ขององค์กร (Context) และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Product) รวมถึงความสอดคล้องเชิงนโยบายและผลลัพธ์ผู้เรียน ซึ่งมีความสอดคล้องสูงมากของโครงการกับวิสัยทัศน์โรงเรียนในการสร้าง "พลเมืองโลก" และการที่นักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นในด้านทักษะการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ (2558) ที่ได้ศึกษาโครงการคู่พัฒนาระหว่างประเทศของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพและแนวคิดของปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี (2561) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมสู่บริบทโลก ซึ่งการบรรลุผลผลิตหลักนี้ยืนยันถึงความคุ้มค่าและความชอบธรรมของโครงการ

2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งแสดงถึงความเสี่ยงต่อความยั่งยืนของโครงการในระยะยาว มาจาก 2 เหตุปัจจัยหลัก คือ

a. การสูญเสียทุนความรู้และประสบการณ์

ปัญหาการขาดทีมหลักที่มีความต่อเนื่องและการหมุนเวียนของครูผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียองค์ความรู้ในการจัดการความเสี่ยงสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา วารสิทธิ์ และคณะ (2565) ที่ระบุว่าการขาดเสถียรภาพของบุคลากรหลักเป็นอุปสรรคสำคัญในการบริหารโครงการที่มีความซับซ้อนสูง และนำไปสู่การสูญเสียองค์ความรู้ในองค์กร

b. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

การที่โครงการต้องพึ่งพา จิตอาสา และการสนับสนุนทางการเงินจาก Host Family เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ ธรรมศิริ (2561) ที่พบว่าโครงการที่เน้นการพัฒนาความเป็นสากลในโรงเรียนขนาดกลางมักประสบปัญหาความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นปัญหาที่กระทบต่อ ความเท่าเทียม (Equity) และการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ

3. ด้านกระบวนการ (Process)

ผลการประเมินด้านกระบวนการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยมีจุดอ่อนเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยงและกลไกสนับสนุน ซึ่งมาจาก 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

a. ความล่าช้าในการตัดสินใจและการขาดอำนาจ

ปัญหาความไม่ชัดเจนของอำนาจการตัดสินใจเมื่อเกิดวิกฤตและการขาดอำนาจเบ็ดเสร็จของครูผู้ประสานงานภาคสนาม สะท้อนถึงโครงสร้างการบริหารที่ขาดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งขัดแย้งกับหลักการบริหารจัดการที่ดีในโครงการที่มีความเสี่ยงสูงด้านความปลอดภัยและวัฒนธรรม (ภัทรวดี สุวรรณศร, 2562) โดยปัญหานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาคริสต์ ยิบพิกุล และคณะ (2568) ที่เน้นย้ำว่า นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมี การกระจายอำนาจการตัดสินใจที่รวดเร็วให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b. ช่องว่างในการสนับสนุน

การขาดกลไกสนับสนุน Host Family เชิงโครงสร้างและ Re-entry Program บ่งชี้ว่ากระบวนการติดตามผลและการดูแลยังขาดความต่อเนื่องและรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิสอน คำตุ้ย (2562) ที่ได้พัฒนาคู่มือการเปลี่ยนผ่านของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ก็เน้นย้ำถึงความจำเป็นของการมีกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระยะการปรับตัว นอกจากนี้ การขาดกระบวนการดูแลนักเรียนที่กลับมายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ WACHIRAPORN RANGPAN (2021) ที่ศึกษาปัญหา Reverse Culture Shock ในนักเรียนแลกเปลี่ยน

4. สรุปผลการประเมินโครงการในภาพรวม

ผลการประเมินการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ในภาพรวมพบว่า ความสำเร็จระดับสูง คือด้านบริบทและผลผลิต และจุดเปราะบางเชิงโครงสร้าง คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ ซึ่งผลการประเมินที่พบว่าโครงการมีความสอดคล้องเชิงบริบท (Context) สูง และสามารถสร้างผลลัพธ์ (Product) ที่ตรงตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้นยังสอดคล้องกับ

แนวคิดการประเมินของ Stufflebeam (2014) ที่ระบุว่าโครงการที่มีการวางแผนและมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์สูงมักจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ผลของโครงการที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา "พลเมืองโลก" ยืนยันว่า โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบเชิงคุณภาพที่ชี้ถึงปัญหา ความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร และความล่าช้าในการจัดการวิกฤต สะท้อนว่าโครงการมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวเชิงโครงสร้างในระยะยาว หากไม่มีการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรูปแบบการบริหารจัดการความยั่งยืนและความเสี่ยงเชิงบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการบริหารจัดการศึกษาในยุคสากลต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารจัดการบุคลากรและระบบการทำงานอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรจัดตั้ง คณะทำงานหลักของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพที่มีวาระต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี พร้อมนโยบายลดภาระงานสอนเพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ ควบคู่กับการจัดทำระบบถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้การบริหารจัดการโครงการนานาชาติมีความต่อเนื่องและมั่นคงในระยะยาว

1.2 การพัฒนาระบบการจัดการวิกฤตและกลไกการตัดสินใจ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพควรจัดทำคู่มือปฏิบัติการฉุกเฉินที่เป็นมาตรฐานสากล พร้อมมอบอำนาจการตัดสินใจเบื้องต้นให้แก่ครูผู้ประสานงานหลักในกรณีวิกฤต เช่น ปัญหาสุขภาพหรือความขัดแย้งกับครอบครัวอุปถัมภ์ (Host Family) เพื่อให้ การบริหารจัดการเหตุการณ์เร่งด่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที

1.3 การเสริมสร้างระบบสนับสนุนและเครือข่ายความร่วมมือรอบด้าน โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพควรจัดตั้งระบบดูแลครอบครัวอุปถัมภ์ (Host Family Support) ตลอด 24 ชั่วโมง ควบคู่กับการจัดโปรแกรมเตรียมความพร้อมและปรับตัว (Re-entry Program) สำหรับนักเรียน นอกจากนี้ควรแสวงหาความร่วมมือกับเครือข่ายศิษย์เก่าและภาคเอกชนเพื่อจัดตั้งกองทุนสำรองฉุกเฉิน สร้างความมั่นคงทางการเงินและลดความเสี่ยงในการดำเนินโครงการอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์ความรู้เชิงกลยุทธ์ ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างรูปแบบหรือคู่มือมาตรฐานในการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนนานาชาติของ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ โดยเน้นกระบวนการถอดบทเรียนและถ่ายทอดประสบการณ์การจัดการวิกฤต เพื่อสร้างคลังความรู้ที่ยั่งยืนและรักษาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

2.2 การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อความยั่งยืน ควรวิจัยเชิงสำรวจหรือแบบผสานวิธี (Mixed Methods) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการคงอยู่ของครูผู้รับผิดชอบโครงการที่มีภาระงานสูง เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมของ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ในระยะยาว

2.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์และศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานสากล ควรวิจัยเชิงประเมินผลกระทบของระบบสนับสนุนนักเรียนและครอบครัวอุปถัมภ์ รวมถึงวิจัยเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารกับสถาบันเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาประยุกต์ใช้กับ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ให้ทัดเทียมระดับสากล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญซึ่งเกิดจากการวิจัยนี้คือ "แนวทางการบริหารจัดการโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนานาชาติ โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ" ซึ่งเป็นแนวทางที่สังเคราะห์ขึ้นจากการประเมินด้วยกรอบ CIPP Model เพื่อแก้ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของบุคลากรและความล่าช้าในการจัดการวิกฤต โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) เสถียรภาพเชิงโครงสร้าง โดยการเปลี่ยนจากการพึ่งพาตัวบุคคลสู่การจัดตั้งคณะทำงานหลักที่มีวาระต่อเนื่องและมีระบบถ่ายโอนองค์ความรู้ 2) ความคล่องตัวในการตอบสนอง ผ่านการพัฒนาระบบตัดสินใจเชิงรุกและคู่มือปฏิบัติการฉุกเฉินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการภาวะวิกฤต และ 3) ระบบสนับสนุนแบบบูรณาการ ด้วยการเชื่อมโยงทรัพยากรจากเครือข่ายศิษย์เก่าและครอบครัวอุปถัมภ์เพื่อสร้างกองทุนสำรองและความมั่นคงในการดูแลนักเรียนอย่างรอบด้านซึ่งแนวทางนี้ช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารที่เน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม ไปสู่การสร้าง "ระบบบริหารจัดการที่ยั่งยืน" อันเป็นต้นแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการนานาชาติอื่นในบริบทที่ใกล้เคียงกันได้

เอกสารอ้างอิง

กวิตา ฟองสถาพร. (2566). ทิศทางการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางการศึกษาระหว่างประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8*(1), 401-415.

กัญวรา ธูปแก้ว และ ชมแข พงษ์เจริญ. (2567). การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(5), 768-783.

เกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ. (2558). *การพัฒนากิจกรรมโครงการโรงเรียนคู่พัฒนาระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศไทยและสาธารณรัฐอินโดนีเซียโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชฎาพร โชตรดาภาณ. (2561). *การประเมินโครงการพัฒนานักศึกษาในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 24(ฉบับพิเศษ), 139-145.

ชาคริสต์ ยิบพิกุล, พิไลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ, และสุนิสา อินเป็ง. (2568). นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 7*(2), 616-633.

ชุติกาญจน์ เพ็ชร์แก้ว และคณะ (2564). การประเมินผลโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาของคณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 9*(3), 453-467.

ชนิดา วารสิทธิ์, ไพรวัลย โคตรตะ, และชวนคิด มะเสนะ. (2565). ยุทธศาสตร์การบริหารโครงการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 10*(3), 1107-1120.

จุฑามาศ กันทะวงศ์. (2560). *การประเมินโครงการสอนภาษาจีนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณัฐพร ไทยจงรักษ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการประยุกต์นโยบายส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาเซียนของครูในโครงการโรงเรียน Spirit of ASEAN. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 8*(1), 95-118.

ธวัช คำทองทิพย์. (2020). *การประเมินผลโครงการส่งนักศึกษาไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น: กรณีศึกษานักศึกษาวิชาเอกภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ธนู ศรีทอง. (2561). ทิศทางการจัดการศึกษาของมจร วิทยาเขตสุรินทร์: การพัฒนาความเป็นนานาชาติในการจัดการศึกษาท่ามกลางกระแสการศึกษาข้ามชาติในประชาคมอาเซียน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 6*(5), 1845-1856.

นพรัตน์ อรรคโชติ, สาธร ทรัพย์รวงทอง, และนันทิยา น้อยจันทร์. (2019). รูปแบบการบริหารโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program: EP) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 6*(2), 142-159.

บรรณกร แซ่ลิ่ม. (2567). แนวทางการพัฒนาผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(11), 224-238.

ปณิสรา ไชยมาโย และ พรภวิษย์ หล้าพีระกุล. (2024). การพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฮันเตอร์ร่วมกับบัตรคำและแบบฝึกทักษะสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 8*(1), 745-753.

ปฏิญญา ประพฤติชอบ และ พนายุทธ เชยบาล. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนไปสู่การสร้าง ความเข้าใจอันดีของนักเรียนต่างศาสนาในประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(10), 5661-5677.

ปิยะวดี ยอดนา. (2560). การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับนักศึกษาต่างชาติของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14*(64), 31-42.

ปริฉัตร สุขาวดี. (2568). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรมของโรงเรียนนานาชาติ วันโฮป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 25*(1), 16-27.

ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. (2561). การพัฒนาบริบทการจัดการศึกษาของท้องถิ่นไทยกับการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ. *วารสารวิชาการหอสมุดแห่งชาติ, 6*(1), 38-49.

พรนภัสส์ พราหมณ์โชติ. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพองค์การวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล สู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษานานาชาติ. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 14*(1), 227-240.

ภัทรวดี สุวรรณศร. (2562). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีไทยตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนนานาชาติ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(1), 195-207.

ภัทราวุธ รักกลิ่น และ สิริยุพิน ศุภธนัชภัคชนา. (2565). การประเมินโครงการความร่วมมือทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนภาษาและวัฒนธรรม ระหว่างโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา และโรงเรียนภาษาต่างประเทศคุนหมิง มณฑลยูนนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี, 19*(2), 10-19.

ภูรดา ประเสริฐศรี, สกล เกิดผล, สุวารีย์ วงศ์วัฒนา, สรียาภรณ์ ประเสริฐศรี, ธนพร บัวรอด, และอรรถพร เลิศอร่ามแสง. (2566*).* การบริหารจัดการงานวิเทศสัมพันธ์ในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 5*(2), 59-76.

รุยาภรณ์ สุคนธทรัพย์. (2561). *การบริหารจัดการทรัพยากร Soft Power ของไทย.* รัฏฐาภิรักษ์, 60(3), 48-55.

ลู่ ฉานอวี และคณะ. (2024). แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(6), 43-50.

โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ. (2567). *วารสารฟ้า-ขาวโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ*. โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ.รัตนศิริ

เข็มราช, สุวิมล โพธิ์กลิ่น, และธิดา ฉิมพลี. (2561). การประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาโลก. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5*(3), 164-177.

วันรัฐ สอนสิทธิ์, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์, และไชยา ภาวะบุตร. (2565). การประเมินการนำนโยบายการปฏิรูป การเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7*(3), 244-254.

เวชพงศ์ หนูด้วง และ สุจินต์ หนูแก้ว. (2565). การประเมินโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านบ่อหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *7*(2), 954-968.

ศศิณัฏฐ์ สรรคบุรานุรักษ์. (2559). การประเมินโครงการศึกษาดูงานภาคฤดูร้อนด้านภาษา ศิลปะและวัฒนธรรมจีนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 26*(2), 56-72.

ศุภมาส เสนธรรม. (2563). *การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูงในโรงเรียนบ้านปางมะเยา อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.

สิทธิสอน คำตุ้ย. (2562). *การพัฒนาคู่มือการเปลี่ยนผ่านเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุญาดา เฮงชัยโย. (2564). รายงานการประเมินผลโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยนครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 38*(104), 153-164.

เซี่ยง เสี่ยวเยี้ยน, วราภรณ์ ไทยมา, และ สิรินธร สินจินดาวงศ์. (2567). แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สาขาวิชาภาษาไทยของมหาวิทยาลัยในมณฑลยูนนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9*(8), 413-431.

อภินันท์ ทะสุนทร. (2561). การทูตเชิงวัฒนธรรม: นโยบายต่างประเทศของไทยต่อประเทศเพื่อนบ้านอินโดจีน. *วารสารการเมืองการปกครอง, 8*(3), 192-206.

อภิญญา สิงโสภา. (2563). ความแตกต่างทางกลสัทศาสตร์และสัญชาตญาณการแบ่งแยกระหว่างสระประสมกับสระเรียงระหว่างพยางค์ในภาษาสเปนของผู้เรียนภาษาสเปนชาวไทยที่มีประสบการณ์ทางภาษาที่แตกต่างกัน. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 1*(1), 1-17.

อารยา แก้วมณี. (2559). การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตหนองหญ้าไซ. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 14*(4), 159-173.

WACHIRAPORN RANGPAN. (2021). *The Reverse Culture Shocks Among Thai AYC Exchanged Students (2018 - 2019)*. Master's Thesis, Rangsit University.

*ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

จันทร์เพ็ญ คันที [1*] บรรจบ บุญจันทร์ [2]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[*]Corresponding author e-mail: Chanpenkuntee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ความร่วมมือ และวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.1

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล; ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ; การบริหารงานวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-12-20, Revised: 2026-01-29, Accepted: 2026-02-02

Leadership of School Administrators in the Digital Era Affecting the Effectiveness of School ‘s Academic Affairs Administration under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

Chanpen Kuntee[1*] Banjob Boonchan[2]
[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Chanpenkuntee@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of digital leadership of school administrators. 2) to study the level of effectiveness of academic administration in schools,and 3) to study the aspects of digital leadership that affect the effectiveness of academic administration under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3.The sample consisted of 320 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.89. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall effectiveness of academic administration was at a high level, 2) the overall digital leadership of school administrators was also at a high level, and 3) the results of the regression analysis indicated that digital learning culture, digital competence, collaboration, and vision significantly influenced the effectiveness of academic administration at the .01 level of significance. These variables jointly predicted 77.1 percent of the variance in academic administration effectiveness.

Keywords: Digital Leadership; Effectiveness of Academic Administration; Academic Administration; School Administrators

บทนำ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งหวังให้การศึกษาของประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีความสามัคคีและเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ บรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ปีการศึกษา 2567 ระดับประเทศ พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 54.20 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 29.21 วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.87 และวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 33.49 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน, 2567) ทั้งนี้ยังได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนที่ต้องการมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) การเรียนรู้ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ทักษะขั้นสูงในอนาคต นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) และการแก้ปัญหา (Problem solving) ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ที่หลากหลาย การพัฒนาทักษะของนักเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ทักษะพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ทักษะชีวิต และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมล้วนเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับอนาคต ครูและผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มีความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ในโลกยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยต้องประกอบด้วยหลายองค์ประกอบสำคัญ เช่น การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการและลักษณะของผู้เรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างความเข้าใจและทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในอนาคต รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรงกับเป้าหมายของการเรียนการสอน นอกจากนี้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ยังช่วยเสริมสร้างการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถประเมินและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึง การใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและเครื่องมือการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและสามารถยกระดับการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล (ฉัตร์นภัส แพทย์สิทธิ์, 2566)

แม้ว่าการดำเนินการตามนโยบายใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ผลการดำเนินงานในสภาพจริงยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือนโยบายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะใน 5 องค์ประกอบหลักที่ควรจะช่วยขับเคลื่อนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประการแรก วิสัยทัศน์ของผู้นำการศึกษา แม้ว่าจะมีความชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน แต่การนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติจริงยังไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน ในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ และยังขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมจากทุกภาค (พรพิมล แก้วอ่อน, 2564) ในด้านการส่งเสริมความร่วมมือ แม้จะมีความพยายามในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และ

บุคลากรทางการศึกษา แต่การประสานงานและยังไม่ราบรื่นพอ ส่งผลให้การพัฒนาแผนการเรียนรู้มีข้อจำกัดและไม่ได้มีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อการยกระดับการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566) ในขณะที่การคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาก็ยังอยู่ ในระดับเริ่มต้น แม้ว่าจะมีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาเครื่องมือการเรียนการสอน แต่ยังขาดการพัฒนาที่เหมาะสมและยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (ปราโมทย์ แสนกล้า, และคณะ, 2567) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและการพัฒนาทักษะของผู้เรียนและครูก็ยังไม่สามารถขับเคลื่อนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะที่จำเป็น (ฉัตร์นภัส แพทย์สิทธิ์, 2566)

สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถนำเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการศึกษาของโรงเรียนยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565; OECD, 2018) จากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังที่กำหนดไว้ในนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าอุปสรรคและช่องว่างที่เกิดขึ้นมีหลายประการที่ทำให้การดำเนินการยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่คาดหวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน แม้จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แต่ขาดการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอในการนำไปใช้ในระดับการศึกษาท้องถิ่น ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถตอบโจทย์การศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) อีกทั้งการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรยังมีความไม่สมบูรณ์ ซึ่งทำให้การพัฒนาแผนการเรียนรู้มีข้อจำกัดและไม่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปราโมทย์ แสนกล้า, และคณะ, 2567)

นอกจากนี้ การขาดการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาเครื่องมือการเรียนการสอนไม่สามารถผลักดันคุณภาพการศึกษาได้ตามที่คาดหวัง (ฉัตร์นภัส แพทย์สิทธิ์, 2566) ดังนั้น ช่องว่างเหล่านี้สะท้อนถึงการขาดความพร้อมในการดำเนินการทั้งในด้านทรัพยากร องค์ความรู้ และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ซึ่งส่งผลให้การบริหารในหลายกรณีไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการขาดความพร้อมทั้งในด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนการสอน แต่ยังขาดการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการฝึกอบรมครูในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนไม่สามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพได้ตามที่คาดหวัง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้ ความไม่สมบูรณ์ของความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการประสานงานและการดำเนินงานที่ไม่ราบรื่น ส่งผลให้การพัฒนาแผนการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ (สุปรียา ไตรยะขันธ์ และ รชฏ สุวรรณกูฏ, 2565) อีกทั้งยังขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน (ศศิวิมล ม่วงกล่ำ, 2562) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความขาดแคลนในการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการ

พัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษาในท้องถิ่น ทำให้การบริหารไม่สามารถบรรลุผลตามที่คาดหวังได้อย่างเต็มที่ (ปราโมทย์ แสนกล้า และคณะ, 2567)

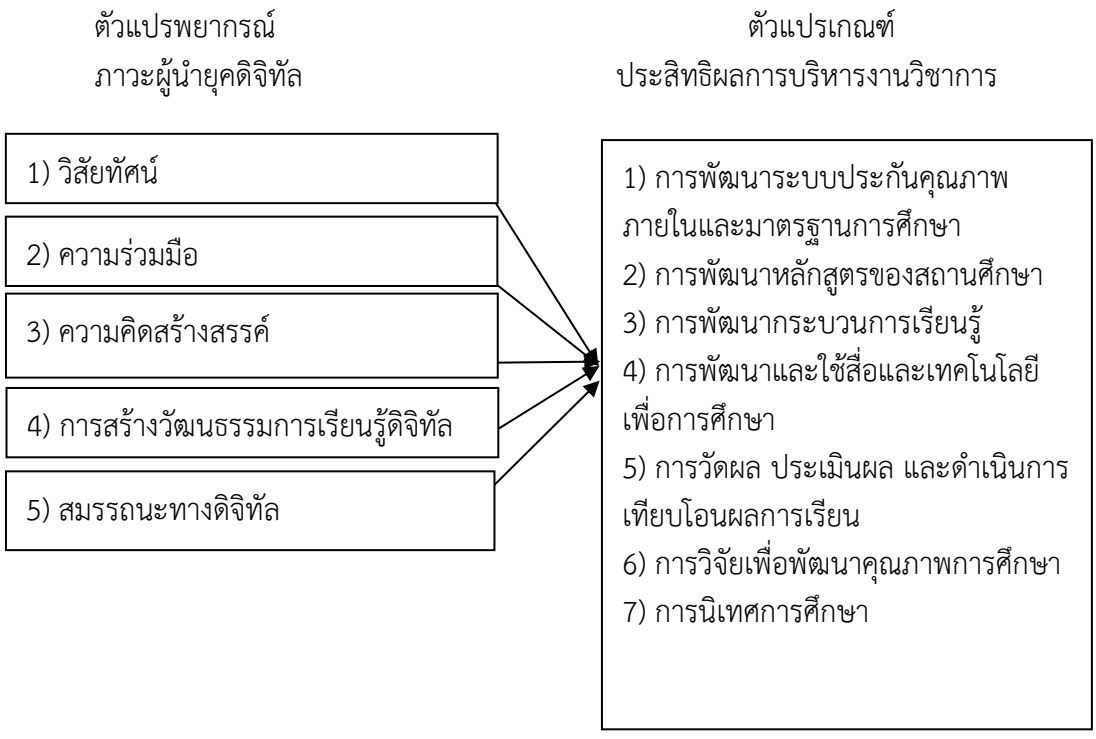
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การบริหารงานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของในโรงเรียนพื้นที่ศึกษา
2. ศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่ศึกษา
3. ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

a. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 256จำนวน 1,829 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครู จำนวน 1,647 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครู จำนวน 288 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น ตามอัตราส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

a. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความร่วมมือ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) สมรรถนะทางดิจิทัล

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) การนิเทศการศึกษา

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความร่วมมือ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) การนิเทศการศึกษา

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ และนำ

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.8-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

5.1 ภาวะผู้นำภาวะผู้นำยุคดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .958 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .837

5.1.2 ด้านความร่วมมือ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .857

5.1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .869

5.1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .880

5.1.5 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887

5.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .905

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 320 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่า พร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms

3. เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสาน ขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งและเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	32	10.00
2. ครู	288	90.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และเป็นครู จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.46	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.45	0.43	มาก
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.48	0.43	มาก
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.38	0.47	มาก
5. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.39	0.49	มาก
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.28	0.47	มาก
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.39	0.48	มาก
รวม	4.39	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 สะท้อนว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย

3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.74	มาก
2. ด้านความร่วมมือ	4.43	0.50	มาก
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.54	มาก
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.30	0.52	มาก
5. ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล	4.34	0.55	มาก
รวม	4.35	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 ชี้ว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล และด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย

4. การวิเคราะห์การพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยอาศัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรทำนาย

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	1						
ด้านความร่วมมือ (X_2)	.544**	1				.	
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.608**	.764**	1				
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)	.619**	.750**	.773**	1			
ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล (X_5)	.573**	.755**	.785**	.806**	1		
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (X)	.803**	.860**	.895**	.899**	.891**	1	
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (Y)	.619**	.768**	.764**	.839**	.801**	.865**	1

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้าน

ความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง สัมประสิทธิ์สหสัมสัมพันธ์พหูคูณระหว่างองค์ประกอบดังกล่าวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ที่ .880 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้ร้อยละ 77.1 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$\hat{y} = 1.269 + .315\ (X_4) + .176\ (X_5) + .172\ (X_2) + .056\ (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$\hat{Z}y = .416X_4 + .244X_5 + .215X_2 + .105X_1$$

5. การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	1.269		12.823	.000
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)	.315	.416	8.239	.000
ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล (X_5)	.176	.244	4.951	.000
ด้านความร่วมมือ (X_2)	.172	.215	4.873	.000
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.056	.105	3.023	.003
$R = .880$, $R^2 = .774$, Adjusted $R^2 = .771$, $p = .003$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพและตรงกับเป้าหมายการศึกษาของชาติ เช่นเดียวกับแนวคิดของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้กล่าวว่า สภาพความสำเร็จที่ปรากฏ

อยู่จริงในโรงเรียนความสามารถในการบริหารของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียน ได้อย่างครอบคลุมเป็นระบบชัดเจนอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาจนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียนเพื่อเกิดสำเร็จในตัวผู้เรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีเจตคติที่ดี สามารถปรับตัว และงานวิจัยของ พิมพ์พิศา เนื่องหนองคู (2565) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางและการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงให้ความสำคัญต่อความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็งภายในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดรับกับแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังตรงกับวิจัยของ ชวัลวิทย์ พิณเขียว และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2568) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เป็น .880 และด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมีส่วนในการอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนได้ร้อยละ 77.1

3.1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้สอดรับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสาเหตุจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกระส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้ครูสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ดิจิทัล และกระตุ้นให้ครูเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารยังได้กำหนดนโยบายและทิศทางการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนอย่างชัดเจน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่

เอื้อต่อการเรียนรู้บนฐานดิจิทัล ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่เข้มแข็งและมีความต่อเนื่อง ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งสอดรับกับแนวคิดของ วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับประเด็นสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้กับครู บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียน การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังมีความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ตรงกับผลการศึกษาของนารีรัตน์ คณาจันทร์ (2563) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ปัจจัย ได้แก่ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และวิธีการคิดเชิงปฏิวัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรงกับวิจัยของ เมฐิตา วงษ์คลองเขื่อน (2565) ทำการได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ยังตรงกับวิจัยของ จตุพร ทองจิตร และคณะ (2567) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการส่งเสริม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตรงกับวิจัยของ กานต์ธีรา เกตุแก้ว และคณะ (2568) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (X_3) และการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (X_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้สอดรับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสาเหตุจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการตัดสินใจเชิงวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย เช่น ระบบฐานข้อมูลผู้เรียน สื่อการสอนดิจิทัล และแพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการเป็นระบบทันสมัย ตรงกับแนวโน้มการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถนำเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และการบริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมพื้นฐานในคอมพิวเตอร์ สื่อดิจิทัล รวมถึงการติดต่อสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ เป็นไปในทิศทางเดียวกับวิจัยของ สกาวรัตน์ เมืองจันทร์ (2567) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลวัดบางนางบุญ พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และตรงกับงานวิจัยของ สุนิสา ศรีสมภาร และโสภณ เพ็ชรพวง (2566) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล การรับรู้ทางวัฒนธรรมดิจิทัล กล

ยุทธ์การบริหารสื่อดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังตรงกับวิจัยของ กานต์ธีรา เกตุแก้ว และคณะ (2568) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (X_3) และการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ด้านความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้สอดรับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสาเหตุจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีร่วมกัน และการแก้ปัญหาทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ตรงกับผลการศึกษาของศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวมและรายด้าน และตรงกับวิจัยของ นิรมล พันศรี (2558) พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เช่นเดียวกับวิจัยของ โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และยังตรงกับวิจัยของ ไฟซอล ตาปู และคณะ (2568) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ด้านวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้สอดรับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสาเหตุจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนางานวิชาการได้อย่างชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คณะครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ การกำกับติดตาม และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ฉัตรชัย จันทา (2563) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางการ ดำเนินงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้ตรงกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาของสถานศึกษา และเป็นการกำหนด ขอบเขตของงานที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยการเชื่อมโยงพันธกิจเป้าหมายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายที่วางไว้ และตรงกับงานวิจัยของ นราธิป โชคชยสุนทร (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการสื่อสาร (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังตรงกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมระบบการวิจัยในโรงเรียน อีกทั้งควรจัดอบรมหรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานวิชาการ หรือเครือข่ายวิจัยด้านการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานและสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการวิจัยในสถานศึกษาไม่เพียงช่วยเพิ่มคุณภาพทางวิชาการ แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับครู บุคลากร และผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งควรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ตรงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลารบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีอำนาจการพยากรณ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัล และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ที่เน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างยั่งยืนในองค์กร

1.3.2 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล มีอำนาจการพยากรณ์ที่รองลงมา ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูและบุคลากร ผ่านการจัดอบรม การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการ

จัดการเรียนการสอนและงานบริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตรงกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.3.3 ด้านความร่วมมือ มีอำนาจการพยากรณ์ที่รองลงมา ผู้บริหารควรเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การร่วมมือดังกล่าวช่วยเพิ่มพลังทางความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสามัคคี นอกจากนี้ ควรเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.3.4 ด้านวิสัยทัศน์ มีอำนาจการพยากรณ์ที่ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันสมัย และตรงกับนโยบายการศึกษาและบริบทของชุมชน พร้อมถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจริงในทุกระดับการบริหารงานโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมุ่งมั่นขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล พร้อมพัฒนาทักษะการสื่อสารและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิชาการโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ๆ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ ตรงกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยพบว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะทางดิจิทัล ความร่วมมือ และวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ตรงกับบริบทสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

กมลวรรณ ปานเมือง. (2563). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กานต์ธีรา เกตุแก้ว และคณะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 103–114.

จตุพร ทองจิตร และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 6*(3), 268–284.

ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฉัตร์นภัส แพทย์สิทธิ์. (2566). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชวัลวิทย์ พิณเขียว และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 5*(1), 432-433.

ณัฐฐิตา สงค์แก้ว. (2565). *ภาวะผู้ตรวจสอบระบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นารีรัตน์ คณาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6*(2), 152–161.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิรมล พันศรี. (2558). *แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ปราโมทย์ แสนกล้า, ไพฑูรย์ การเพียร และอภิรมย์ สินชุม. (2567). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบนภาวะความขาดแคลน. *วารสารมหาจุฬาคชสาร, 15*(2), 13–21.

พิมพ์พิศา เนืองหนองคู. (2565). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พรพิมล แก้วอ่อน. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไฟซอล ตาปู, จรุณี เก้าเอี้ยน, และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรณ. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 15*(3–4), 2307–2321.

เมฐิตา วงษ์คลองเขื่อน. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. *วารสารครุศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 4*(2), 1-17.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชดาภาค, 5*(38), 224–240.

วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สกาวรัตน์ เมืองจันทร์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลวัดบางนางบุญ. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2),* 2228–2237.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567. กระทรวงศึกษาธิการ.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนิสา ศรีสมภาร และโสภณ เพ็ชรพวง. (2556). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University, 5*(3), 14–26.

สุนันทนา กุศลประเสริฐ. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุปรียา ไตรยะขันธ์ และรชฏ สุวรรณกูฏ. (2565). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์, 7*(3), 931–944.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2556–2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie, V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 4(2),* 608–610.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.Organization for Economic Co-operation and Development. (2018). *Education policy*

outlook 2018: Putting student learning at the centre. Paris: OECD Publishing.

*แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน; กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนติส แห่งประเทศไทย

ประทวน คล้ายศรี[1*] อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ[2] จำเนียร ผะคังคิว[3]

[1-2]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

[3]เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

*Corresponding Author's Email; Prathuan.k@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำแนกตามตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยการใช้วิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด จากการเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน การสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับต้นสังกัด ต้องสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลเชิงลึกภายในองค์กรที่ตัวเองบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความศรัทธาต่อหลักคำสอนของ คริสตจักร

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนนานาชาติ คริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนติส

* Received: 2025-12-03, Revised: 2026-02-03, Accepted: 2026-02-05

Guidelines for Developing Strategic Leadership Skills of School Administrators:A Case Study of Administrators and Teachers at International Schools Affiliated with the Seventh-day Adventist Church of Thailand.

Prathuan Klaisri[1*] Jumnian Phakankew[2] Apison phachanavon[3]
[1-2]International College, Phetchabun Rajabhat University, Thailand.
[3]General Administration Officer, Project for the Establishment of the International College, Phetchabun Rajabhat University 4
[*]Corresponding Author's Email; Prathuan.k@hotmail.com

Abstract

This research aimed to study the strategic leadership of school administrators, comparing the level of strategic leadership among administrators of international schools categorized by educational qualifications and work experience. A sample of 269 individuals was selected using Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.931. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and pairwise comparisons using Fisher's LSD method when statistically significant differences were found. Content analysis was also conducted. The research findings revealed that: Overall, the strategic leadership of international school administrators was at the highest level. A comparison showed that strategic leadership by educational qualifications differed significantly overall at the .05 level, while work experience did not show significant differences. In-depth interviews revealed that strategic leadership among international school administrators requires learning rapidly changing technologies and continuously seeking knowledge to keep pace with these changes. Furthermore, the supervising organization should support administrators in attending training courses to develop new skills. Administrators must possess in-depth knowledge of the organizations they manage, and they must have faith in the teachings of the Church.

Keywords: Strategic leadership; School administrators; Seventh-day Adventist International School

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีทั้งด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ สังคมไทยจึงต้องมีการปรับตัวอย่างมากต่อสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อให้เกิดศักยภาพในด้านการแข่งขันกับสังคมโลกและพัฒนาคนรุ่นให้ทันต่อยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาที่ต้องเตรียมคนให้พร้อม ในขณะเดียวกันบุคลากรด้านการศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนาก็ต้องปรับตัวเพื่อรับต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความท้าทายอย่างมาก ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรทางการเรียนการสอน และบุคลากรด้านการบริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ธีทัต ตรีศิริโชติ (2564) อยู่ตลอดเวลา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีกลยุทธ์ด้านการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มที่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างประสพผลสำเร็จตามขั้นตอน ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ หรือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) เป็นความสามารถในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิผลและรักษาผลการดำเนินงานที่สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยความสามารถขององค์การเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแข่งขันที่ซับซ้อนและแตกต่างของแต่ละสถานการณ์ กล้าตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E., 2024). รวมทั้งมีสภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานจนเกิดเป็นพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นและมีประสิทธิผล (Schoemaker, P. J., & Krupp, S. (2022). แนวทางการศึกษา มีการจัดการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา ด้านวิชาการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาอาชีพ และการปลูกฝังคุณธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี หลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนในเครือนานาชาติครอบคลุมมิติสำคัญของการพัฒนา คือ: ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์/สังคม การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างสูงสุด มิใช่เพียงการเรียนตามหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตในปัจจุบันเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึง ความเป็นตัวตนทั้งหมดของเรา และตลอดช่วงชีวิตของเราทั้งหมด (Ellen, 2000) การบริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน โรงเรียนนานาชาติเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทั่วประเทศและมีการแข่งขันสูงโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเสนอทางเลือกที่หลากหลายและล้ำสมัยแก่ผู้ปกครอง อย่างไรก็ตาม โรงเรียนนานาชาติ ดำเนินการในรูปแบบ ไม่แสวงหากำไร (non-profit) ซึ่งมีอัตราค่าเล่าเรียนที่ไม่สูงจนเกินไป แต่ยังคงความทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือนี้จึงต้องเป็นผู้ที่มี:ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในระดับสูงความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ จากปัจจัยต่างๆวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และมีความคาดหวังในอนาคตความคิดเชิงปฏิวัติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการนำกลยุทธ์เหล่านั้นมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในสภาวะที่การศึกษาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่ถูกคาดหวังว่าจะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลลัพธ์และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ที่ควรจะเป็น กลับพบ ประเด็นปัญหาที่

นำไปสู่ความจำเป็นในการทำวิจัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในด้านการกำหนดทิศทาง และวิสัยทัศน์ ซึ่งแม้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งจะมีการระบุเป้าหมายไว้ชัดเจน แต่ปัญหาที่มักเกิดขึ้นจริงคือ “ช่องว่างระหว่างแผนและการปฏิบัติ” ที่ผู้นำไม่สามารถถ่ายทอดทิศทางเชิงกลยุทธ์ลงไปสู่การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดมุ่งหมาย ของสถานศึกษายังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

นอกจากนี้ ในมิติของการสร้างสภาพแวดล้อมและการทำงานร่วมกัน ปัญหาสำคัญที่มักพบในงานบริหารคือการขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความเท่าเทียมในแบบประชาธิปไตย แม้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเน้นย้ำเรื่องสัมพันธภาพและความไว้เนื้อเชื่อใจ แต่ในความเป็นจริงยังคงพบปัญหาการทำงานแบบแยกส่วน และการขาดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันนี้ กลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถดึงศักยภาพสูงสุดของคณะครูและนักวิชาการออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ในการนำไปใช้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถูกระบุว่าเป็นเข็มทิศในการปรับปรุง แก้ไข และวางแผนพัฒนาสถานศึกษา แต่ในทางปฏิบัติ ปัญหาการวิจัยมักพุ่งเป้าไปที่ “ความไม่พร้อมหรือขาดสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร” ที่ไม่สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหาดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยคิดว่า ควรหาแนวทางควรหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถบูรณาการทักษะเหล่านี้มาแก้ปัญหาการบริหารจัดการที่ไร้ทิศทาง เพื่อเปลี่ยนจากสภาวะการทำงานตามภาระงานประจำ (Routine) ไปสู่การบริหารเชิงรุกที่สร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนและเข้มแข็งในเชิงแข่งขันได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการนใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mix Method) ทั้งรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งหมด 269 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครู จำนวน 243 คน

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทยในปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนนานาชาติ 5 แห่ง ได้แก่ 1) Adventist International Mission School(มวกเหล็ก) 2) Bangkok Adventist International School(กรุงเทพฯ) 3) Adventist International Mission School4) Korat Adventist International School (โคราช) 5)Ubon Adventist International Mission School(อุบล) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 791 คน รวม 821 คน (ฝ่ายการศึกษาสำนักงานมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา ทั้งหมด 269 คน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ของดูบริน ได้แก่ 1) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์3) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นใน การตั้งคำถามเพื่อ กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือในการวิจัย นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครู จำนวน 26 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.931 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบ่งเป็นรายด้านนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง และ ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's method)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7 คน โดยสุ่มจาก ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทยจำนวน 5 คน และศึกษานิเทศก์ สังกัดศึกษาธิการจังหวัด 2 คน รวม 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ โดย ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 90.30วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.70 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.90

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำแนกในแต่ละด้าน

	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.51	0.61	มากที่สุด
2.	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	4.48	0.60	มาก
3.	ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.53	0.58	มากที่สุด
4.	ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.58	มากที่สุด
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.51	0.60	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 4) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ได้แก่ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ โดยจำแนกรายด้านได้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.47	0.61	4.59	0.60	1.493	.137
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.43	0.59	4.56	0.61	1.664	.098
3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	4.05	0.54	4.15	0.48	1.571	.118
4. ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อ การเปลี่ยนแปลง	4.46	0.58	4.61	0.56	2.038	.043*
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์	4.46	0.61	4.61	0.56	2.164	.032*
ภาพรวม	4.38	0.54	4.51	0.52	1.995	.047*

* $p \leq .05$

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

ด้าน พบว่าแตกต่างกันในด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดัง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	2.389	2	1.195	3.309	.038*
	ภายในกลุ่ม	96.042	266	0.361		
	รวม	98.432	268			
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.245	2	1.123	3.162	.044*
	ภายในกลุ่ม	94.432	266	0.355		
	รวม	96.677	268			
ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.197	2	0.599	2.216	.111
	ภายในกลุ่ม	71.856	266	0.270		
	รวม	73.053	268			
ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.797	2	0.399	1.205	.301
	ภายในกลุ่ม	86.389	261	0.331		
	รวม	87.187	263			
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.113	2	1.057	3.017	.051
	ภายในกลุ่ม	93.141	266	0.350		
	รวม	95.254	268			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.353	2	0.676	2.363	.096
	ภายในกลุ่ม	74.711	261	0.286		
	รวม	76.064	263			

* $p \leq .05$

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างจำแนกภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15 ปี	15 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.42	4.60	4.62
น้อยกว่า 15 ปี	4.42		0.18*	0.20*
15 –20 ปี	4.60			0.02
มากกว่า 20 ปี	4.62			

*p ≤ .05

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ 1) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงาน 15 – 20 ปี และ 2) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15 ปี	15 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.39	4.59	4.55
น้อยกว่า 15 ปี	4.39		0.20*	0.16
15 –20 ปี	4.59			0.04
มากกว่า 20 ปี	4.55			

*p ≤ .05

การทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ พบว่าแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ ในการทำงาน 15 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แสดงในประเด็นสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงยุทธ์ ดังต่อไปนี้ **ประการแรก** ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้ง เพิ่มทักษะความรู้ให้เหมาะสมกับสถานกาณ์และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ทั้งสถานการณ์ขององค์กร ทีมงาน และความพร้อมของบุคลากร แต่ละคน ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัว จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน **ประการที่สอง** หน่วยงานต้นสังกัด ต้องมีการสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาเข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ เพิ่มขึ้น โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI : Key Performance Indicator) เพื่อที่จะให้ผู้บริหารได้มีองค์ความรู้ที่กว้างขึ้น และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานที่หลากหลายมากขึ้นในการที่ขยายวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง มีข้อมูลที่หลากหลายในการตัดสินใจ **ประการที่สาม** ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลเชิงลึกภายในองค์กรที่ตัวเองบริหาร และเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งองค์กร รวมทั้งอุปสรรคและโอกาสในด้านการพัฒนา เพื่อที่จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร และวางกลยุทธ์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากไม่เข้าใจองค์กรตนเองแล้วเป้าหมายของการปฏิบัติงานก็จะไม่ชัดเจน การจัดการทรัพยากรภายในองค์กรก็จะไม่เกิดความคุ้มค่า และการกำหนดกลยุทธก็จะไม่เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ **ประการที่สี่** ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความศรัทธาต่อหลักคำสอนของคริสตจักรที่ตนเองยึดถือ ซึ่งจะเป็นแบบอย่างให้ผู้คนภายใต้องค์กรมีความเชื่อมั่นและเป็นศูนย์รวมจิตใจเพื่อมองเห็นภาพองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายใต้องค์กรเดียวกัน การยึดโยงบุคลากรภายในองค์กรด้วยศรัทธานต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจึงเป็นการหลอมรวมคนภายในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือกันการปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ส่วน ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ผู้บริหารมีความโดดเด่นใน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดการศึกษาได้ตรงความต้องการของผู้ปกครองอย่างยืดหยุ่นและมีเอกลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ ทาไชย (2566) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สำหรับ ด้านการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสามาร ถบริหารทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hitt, Keats, and DeMarie (2021) ที่เน้นการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ในสภาวะตลาดที่มีความผันผวนสูง ส่วน ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพงษ์ สุพรรณพงศ์ (2565) ที่พบว่าวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกชน นอกจากนี้ ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ยังอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการประยุกต์ใช้กระบวนการ PDCA และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Northouse (2022) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรผ่านพ้นวิกฤตและความท้าทายสมัยใหม่ได้อย่างยั่งยืน จากการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย พบประเด็นที่น่าสนใจยิ่งในด้าน **วุฒิการศึกษา** โดยผลการวิเคราะห์ในภาพรวมชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นเปรียบเสมือนเครื่องมือในการขัดเกลาวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษา **ระดับสูงกว่าปริญญาตรี** มักจะเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อนกว่า ส่งผลให้มีทัศนะและมุมมองในการบริหารงานที่หลากหลายและกว้างไกล (Broad Perspective) นอกจากนี้ กระบวนการศึกษาในระดับสูงยังช่วยขยายเครือข่ายทางสังคม (Networking) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ท่ามกลางบริบทของโรงเรียนนานาชาติที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการแข่งขันสูง ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย ศิริโชติ, และ บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2564). ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้บริบทของ พื้นที่และระดับชั้นการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่ข้อค้นพบต่างชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า "ระดับการศึกษา" คือตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้รับความเชื่อมั่นจากคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากกว่า เนื่องจากมีความพร้อมในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย จำแนกตาม **ประสบการณ์ในการทำงาน** พบประเด็นที่น่าสนใจว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทการบริหารยุคใหม่ ซึ่ง "จำนวนปี" ในการทำงานอาจไม่ใช่ตัวแปรหลักที่กำหนดความสามารถเชิงกลยุทธ์เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีความสามารถในการเข้าถึงองค์ความรู้และ "ประสบการณ์มือสอง" (Vicarious Learning) ได้อย่างรวดเร็ว ผ่านการวิเคราะห์ถอดบทเรียนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นหรือองค์กรอื่น นำมาพยากรณ์และวางแผนป้องกันปัญหาในสถานศึกษาของตนได้โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดประสบการณ์ตรงด้วยตนเองเพียงอย่างเดียว ความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ลัด (Shortcut Learning) นี้ ช่วยให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยสามารถยกระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้ทัดเทียมกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Day, D. V. (2024) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการจัดการเรียนการสอนในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำนั้นเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสามารถสร้างให้เป็นที่ยอมรับได้ในระดับมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อพิจารณาควบคู่กับ **ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ** ยิ่งตอกย้ำว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในปัจจุบันผูกติดอยู่กับการ "ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเอง" (Lifelong Learning) ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติต้องเผชิญกับความท้า

ทายด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้บริหารจัดการ หรือการบริหารผ่านระบบออนไลน์ (Virtual Leadership) ซึ่งทักษะสมัยใหม่เหล่านี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานในอดีต แต่ขึ้นอยู่กับการแสวงหาความรู้ใหม่และการเข้ารับการอบรมอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงตามที่หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติใน 5 ด้าน พบว่า **ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต** สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงผู้กำกับดูแลมาตรฐานไปสู่การเป็นผู้วางรากฐานแห่งโอกาส โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลกว่าข้อกำหนดในปัจจุบัน แนวทางสำคัญคือการพัฒนาระบบคาดการณ์อนาคต เพื่อระบุแนวโน้มใหม่ๆ ของการศึกษาระดับโลกและนำมาเป็นตัวตั้งต้นในการกำหนดมาตรฐานความคาดหวังที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้จริง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแสวงหาพันธมิตรเชิงกลยุทธ์เพื่อขยายโอกาสทางการเรียนรู้ให้นักเรียนและบุคลากร เช่น การสร้างความร่วมมือกับสถาบันวิจัยหรือภาคธุรกิจเทคโนโลยีระดับสากล เพื่อเตรียมความพร้อมให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิด "ความคาดหวังเชิงบวก" จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะคว้าโอกาสใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดและมีความมั่นคงในระยะยาว **ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง** ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้นำการบริหารแบบเดิมสู่การเป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ที่กล้าแสวงหารูปแบบการจัดการศึกษาแบบก้าวกระโดด โดยมุ่งเน้นการทลายโครงสร้างการทำงานที่ซ้ำซ้อนและแทนที่ด้วยนวัตกรรมการบริหารที่คล่องตัว การพัฒนาในด้านนี้ควรรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับการตั้งคำถามต่อกระบวนการเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเชิงระบบที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทของโลกยุคใหม่ ผู้บริหารต้องรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเชิงรุก มากกว่าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวัน ๆ **ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์** ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนว่าผู้บริหารต้องก้าวข้ามการวางแผนแบบเดิมไปสู่การสร้างภาพอนาคตที่เปี่ยมด้วยแรงบันดาลใจและนวัตกรรม โดยเน้นการบูรณาการเอกลักษณ์ของความเป็นสากลเข้ากับบริบทเฉพาะตัวของโรงเรียน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการฝึกฝนทักษะการคิดเชิงมโนทัศน์ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงโอกาสที่มองไม่เห็นให้กลายเป็นกลยุทธ์ที่จับต้องได้ **ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง** จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อน เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรในมิติที่ลึกซึ้งกว่าเดิม แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างและการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่าการใช้เพียงสัญชาตญาณ **ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์** จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบูรณาการข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาสังเคราะห์เป็นแผนปฏิบัติงานที่ใช้ได้จริง แนวทางสำคัญคือการพัฒนากระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงลึก ที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกฎหมายการศึกษาระหว่างประเทศ เพื่อนำมาประเมินโอกาสและอุปสรรคได้อย่างแม่นยำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจน

2. โรงเรียนควรมีนโยบายให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนด กลยุทธ์ในการทำงาน

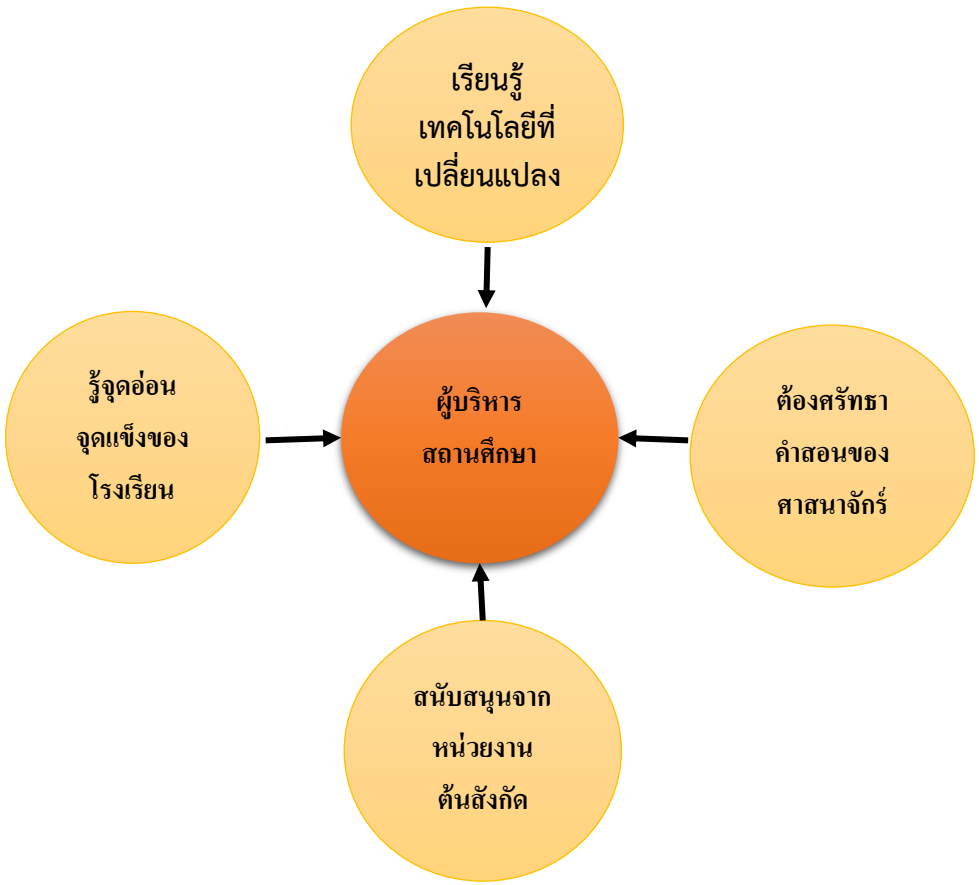
2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และครู

1. ควรมีการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และครู ทุกปีการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประการแรก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้ง เพิ่มทักษะความรู้ให้เหมาะสมกับสถานกาณ์และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ทั้งสถานการณ์ขององค์กร ทีมงาน และความพร้อมของบุคลากร แต่ละคน ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัว จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน **ประการที่สอง** หน่วยงานต้นสังกัด ต้องมีการสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาเข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ เพิ่มขึ้น โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI : Key Performance Indicator) เพื่อที่จะให้ผู้บริหารได้มีองค์ความรู้ที่กว้างขึ้น และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานที่หลากหลายมากขึ้นในการที่ขยายวิสัยทัศน์มีกว้างขวาง มีข้อมูลที่หลากหลายในการตัดสินใจ **ประการที่สาม** ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลเชิงลึกภายในองค์กรที่ตัวเองบริหาร และเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งองค์กร รวมทั้งอุปสรรคและโอกาสในด้านการพัฒนา เพื่อที่จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร และวางกลยุทธ์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากไม่เข้าใจองค์กรตนเองแล้วเป้าหมายของการปฏิบัติงานก็จะไม่ชัดเจน การจัดการทรัพยากรภายในองค์กรก็จะไม่เกิดความคุ้มค่า และการกำหนดกลยุทธก็จะไม่เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ **ประการที่สี่** ผู้บริหารสถานศึกษาที่เชิงกลยุทธโดยเฉพาะในโรงเรียนโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย ต้องมีความศรัทธาต่อหลักคำสอนของคริสตจักรที่ตนเองยึดถือ ซึ่งจะเป็นแบบอย่างให้ผู้ในภายใต้องค์กรมีความเชื่อมั่นและเป็นศูนย์รวมจิตใจเพื่อมองเห็นภาพองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายใต้องค์กรเดียวกัน การยึดโยงบุคลากรภายในองค์กรด้วยศรัทธานต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจึงเป็นการหลอมรวมคนภายในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือกันการปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2550). *เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

กิตติคุณ ทาไชย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 6*(1), 45-62.

จรัญ วรสาร. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญช่วย ศิริโชติ, และ บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5*(2), 405–420.

ปิยพงษ์ สุพรรณพงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ภาคกลาง. *วารสารวิชาการครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9*(2), 112-125.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2546). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรมการปกครอง.

รุ่งนภา นิรงบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 8*(1), 189-204.

รุ่งลัดดา ตลับนาค. (2547). พฤติกรรมผู้นำการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

โรงเรียนนานาชาติแอ๊ดเวนติสมิชชัน. (2560). ข้อมูลสารสนเทศ. ผู้แต่ง.

ธีทัต ตรีศิริโชติ.(2564). การปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 3*(2), 62-72.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ*. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา.* สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

Day, D. V. (2024). "Leadership Development: The Next Generation." *The Leadership Quarterly*.

Ellen, G. W. (2002). Christ's object lessons. Review & Herald Publishing Association.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2024). Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization (14th ed.). Cengage Learning.

Hitt, M. A., Keats, B. W., & DeMarie, S. M. (2021). Navigating in the new competitive landscape: Building strategic flexibility and competitive advantage in the 21st century. Executive Academy of Management, 35(2), 22-40.

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.

OECD. (2020). *Back to the future of education: Four OECD scenarios for schooling*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/178ef327-en

Schoemaker, P. J., & Krupp, S. (2022). Winning the long game: How strategic leaders shape the future. PublicAffairs.

*แนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

เอมพิกา วงค์ต่อม[1*] สุภาพร เตวิยะ[2] ไพรภ รัตนชูวงศ์[3]
[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
*Corresponding author e-mail: 678914044@crru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนกพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 (3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา29 คน ครู 100 คน ข้อที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 1 คน และข้อที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 2 คนโดยใช้เครื่องมือที่ศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผลการศึกษา โดยสรุปดังนี้ 1.ผลการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2. ปัจจัยในการบริหารหลักสูตร ได้แก่ ปัจจัยภายใน 1) ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา 2) ผลผลิตและบริการ 3) บุคลากร 4) ประสิทธิภาพทางการเงิน 5) วัสดุทรัพยากร และ 6) การบริหารจัดการ ปัจจัยภายนอก1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) ด้านการเมืองและกฎหมาย3.แนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 7 กระบวนการ ได้แก่ ด้านการวางแผนส่งเสริมครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียน กพด.

* Received: 2026-02-02, Revised: 2026-03-09, Accepted: 2026-03-17

Guidelines for Curriculum Administration Based on the Sufficiency Economy Philosophy of Schools under the Royal Initiative Project (HRH Project) under the Office of Nan Primary Educational Service Area 2.

Eampika Wongtom[1*] Supaporn Tewiya [2] Pairop Rattanachuwong [3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: 678914044@crru.ac.th

ABSTRACT

This independent study aimed to 1) examine the current state of curriculum administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in HRH Project under the Nan Primary Educational Service Area Office 2; 2) investigate the factors affecting curriculum administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in HRH Project under the Nan Primary Educational Service Area Office 2; and 3) propose guidelines for curriculum administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in HRH Project under the Nan Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments used were questionnaires and semi-structured interviews. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. 1. the overall state of curriculum administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in KPD schools was at a high level, indicating that schools have appropriately integrated the Sufficiency Economy Philosophy as a guiding framework for curriculum administration; 2) the factors affecting curriculum administration consisted of internal factors, including school structure and policies, outputs and services, personnel, financial efficiency, materials and resources, and management; and external factors, including social and cultural aspects, technological aspects, economic aspects, and political and legal aspects; and 3) the proposed guidelines for curriculum administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in KPD schools comprised seven processes:1. teacher development planning, 2. curriculum development, 3. learning activity management,4. learning media and learning resource management,5.partnership network development, .6.measurement and evaluation of learning management, and 7. supervision for improving and developing the learning management process.

Keywords: Curriculum Administration Sufficiency Economy Philosophy School under HRH Project

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทยที่รัฐมีหน้าที่จัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างสุจริต อันเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจึงกำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษาผ่านแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค มีคุณภาพ และมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในระดับสากล ทั้งนี้ แนวคิดการศึกษาเพื่อปวงชนยังสอดคล้องกับหลักการของ ที่เน้นย้ำว่าการศึกษาคือกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพประชาชนและคุณภาพประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 กำหนดให้การพัฒนาผู้เรียนมุ่งเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการทั้งในระดับการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน, 2566) ที่มุ่งจัดการศึกษาคุณภาพบนวิถีความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การขับเคลื่อนดังกล่าวปรากฏชัดในโรงเรียนโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (โรงเรียน กพด.) ซึ่งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารหลักสูตรและการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ อันเป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หลักสูตรแกนกลางฯ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การขับเคลื่อนการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตามนโยบายภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)ยังคงประสบปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการ โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจของครูในการบูรณาการหลักปรัชญาฯ เข้าสู่หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระต่าง ๆ ซึ่งบางส่วนยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนและจำกัดกรอบการประยุกต์ใช้เฉพาะด้านการเกษตร นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร ภาระงานที่สูง ระยะเวลาในการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่เพียงพอ รวมถึงบทบาทของผู้บริหารที่ขาดความรู้และทักษะด้านการบริหารหลักสูตร ส่งผลให้การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้มีบทบาทและหน้าที่ในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอน และมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะ “3 ห่วง 2 เงื่อนไข” จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี" (โรงเรียน กพด.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 (โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า, 2568)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูผู้สอนของโรงเรียน กพด. จำนวน 100 คน รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 129 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย กระบวนการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนส่งเสริมครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 1.3 การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 แล้วนำข้อมูลไปสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพ

1.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นยิ่งขึ้น

1.3.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม จากการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า 1.00

1.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ส่งแบบสอบถามให้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 29 คน ครูผู้สอน จำนวน 100 คน รวมทั้งหมด 129 คน โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Forms จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.2 สรุปผลการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

1.4.3 นำผลสรุปการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิธีการบรรยายประกอบตาราง ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

2. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 1 คน และครูวิชาการ จำนวน 2 คน จำนวน 5 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยคัดเลือกประเด็นที่สะท้อนลักษณะสำคัญของสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบัน เพื่อใช้ในการกำหนดหัวข้อการสัมภาษณ์ โดยอิงกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษาและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา

2.3.2 ผู้วิจัยจัดทำร่างหัวข้อประเด็นการสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์

2.3.3 ผู้วิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

3. เสนอแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทรงคุณวุฒิผู้มีความเชี่ยวชาญ ส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ร่างแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จากผลการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 และเหตุปัจจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ร่างแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 และปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

3.3.2 นำร่างแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบให้ข้อคิดเห็น

3.3.3 ปรับปรุงแก้ไขร่างแนวการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางแต่ละข้อ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

การศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ข้อ	รายการ	สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	ด้านการวางแผนส่งเสริมครู	3.61	.29	มาก	2
2	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.54	.41	มาก	4
3	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.26	.53	ปานกลาง	7
4	ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้	3.53	.42	มาก	5
5	ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย	3.99	.16	มาก	1
6	ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.43	.20	ปานกลาง	6
7	ด้านการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	3.56	.21	มาก	3
	ภาพรวม	**2.77**	**.23**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 3.56, **σ** = .23) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย ในระดับปานกลาง ($\bar{\mu}$ = 3.99, **σ** = .16) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนส่งเสริมครู(μ = 3.61, **σ** = .29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (μ= 3.26, **σ** = .53)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบไปด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายใน

1. โครงสร้างและนโยบายของโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีแต่การดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องและความชัดเจนในเชิงปฏิบัติ รวมถึงการนิเทศติดตามที่ยังไม่มุ่งเน้นเฉพาะด้านดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

2. การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถดำเนินการได้เพียงบางส่วน ส่งผลให้ผลลัพธ์ผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน และการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ยังไม่ต่อเนื่อง

3. ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับเบื้องต้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้บางส่วน อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาศักยภาพครูยังไม่ครอบคลุมและขาดความต่อเนื่อง

4. โรงเรียนมีงบประมาณจำกัดและต้องจัดสรรให้กับภารกิจพื้นฐานเป็นหลัก ส่งผลให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาครู สื่อ และกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้ในวงจำกัด

5. สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังมีไม่เพียงพอและขาดความหลากหลาย

6. การบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การนิเทศ กำกับ และติดตามขาดความต่อเนื่อง และยังไม่มีเครื่องมือหรือแนวปฏิบัติร่วมกันในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

1. โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แต่ขณะเดียวกันก็เป็นข้อจำกัดต่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และทรัพยากรภายนอก

2. การเข้าถึงเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลของโรงเรียนมีข้อจำกัด ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และการประเมินผลยังไม่แพร่หลาย

3. บริบททางเศรษฐกิจของชุมชนและข้อจำกัดด้านงบประมาณของโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การบริหารหลักสูตรของ โรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ต้องดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายและกฎหมายด้านการศึกษาของรัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องในการพัฒนาหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผลการศึกษาแนวการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

การศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 2 คนโดยใช้แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านการวางแผนส่งเสริมครู มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์บริบทและความต้องการพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างตรงประเด็นและสอดคล้องกับสภาพจริง ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการส่งเสริมครู หมายถึงกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และตัวชี้วัดการพัฒนาครู ขั้นที่ 3 การวางแผนกิจกรรมพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม หมายถึง วางแผนกิจกรรมพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่าย เน้นรูปแบบที่เหมาะกับพื้นที่ทุรกันดาร ขั้นที่ 4 การสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ เวลา และทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามแนวคิดพอประมาณและมีเหตุผล ขั้นที่ 5 การดำเนินการพัฒนาครูตามแผนที่กำหนด หมายถึง ดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูตามแผนอย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพตามบริบทของโรงเรียน กพด.ขั้นที่ 6 การนิเทศ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเชิงกัลยาณมิตร

หมายถึง ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในลักษณะ กัลยาณมิตร เน้นการให้กำลังใจ การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการร่วมกันแก้ไขปัญหา ขั้นที่ 7 การประเมินผลและปรับปรุงแผนการส่งเสริมครูอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ประเมินผลการพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษานโยบายและกรอบหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง หมายถึง สถานศึกษาศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน กพด.ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและชุมชน หมายถึง การวิเคราะห์บริบทโรงเรียน กพด. ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ทุรกันดาร เพื่อนำข้อมูลมาใช้กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสาระสำคัญที่มีความยืดหยุ่น สามารถบูรณาการบริบทชุมชนเข้ากับการเรียนรู้ได้จริง และไม่เป็นภาระต่อครูและผู้เรียน ขั้นที่ 3 การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง สถานศึกษาร่วมกันกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สะท้อน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน ขั้นที่ 4 การออกแบบและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์นโยบาย บริบท และคุณลักษณะผู้เรียน มาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในโครงสร้างหลักสูตรอย่างเป็นรูปธรรม ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในชุมชน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียน กพด. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นที่ 6 การทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตร หมายถึงนำหลักสูตรสถานศึกษาไปทดลองใช้ในการจัดการเรียนรู้มีการติดตามผลนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ของโรงเรียน กพด. ขั้นที่ 7 การติดตามประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างหลักสูตร ผลลัพธ์ผู้เรียนตาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ให้เหมาะสมกับโรงเรียน กพด.

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทพื้นที่ หมายถึง ครูศึกษาข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ควบคู่กับการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน กพด.นำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3 ห่วง 2 เงื่อนไข) ขั้นที่ 3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบ Active Learning หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้น Active Learning และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ตรง เข้าใจบริบทพื้นที่ และเห็นคุณค่าของทรัพยากรในท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ขั้นที่ 5 การจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มตามความถนัดและบริบทเฉพาะบุคคล ขั้นที่ 6 การสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การจัดกระบวนการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอให้ตอบสนองบริบทโรงเรียน กพด. ได้ดียิ่งขึ้น ขั้นที่ 7 การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ อย่างครอบคลุมทั้ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน ตามเป้าหมายหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน กพด.

4. ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1.การสำรวจและวิเคราะห์สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ หมายถึง การวางแผนพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ โดยยึดหลัก ความพอประมาณ ความคุ้มค่า ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน กพด.ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาสื่อ หมายถึง สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขั้นที่ 3 การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นฐาน หมายถึง ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นฐาน สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ฐานชุมชนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 4 การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ หมายถึง สนับสนุนให้ครูเลือก ใช้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้จากวัสดุท้องถิ่นหรือวัสดุที่หาได้ง่ายในชุมชน โดยเน้นความเรียบง่าย ประหยัด และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ขั้นที่ 5 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม หมายถึง เลือกใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ขั้นที่ 6 การมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง เปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ดูแล และใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ขั้นที่ 7 การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงสื่ออย่างต่อเนื่อง หมายถึง การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาความเหมาะสม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนา

5. การสร้างภาคีเครือข่าย มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายและขอบเขตเครือข่ายเชิงพื้นที่ หมายถึง กำหนดเป้าหมายการสร้างเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน กพด. ในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด ขั้นที่ 2 คัดเลือกภาคีเครือข่ายที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เลือกภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ทุรกันดาร ร่วมกันขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่อย่างบูรณาการและต่อเนื่องขั้นที่ 3 จัดทำแผนเครือข่ายและกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ หมายถึง จัดทำแผนปฏิบัติการเครือข่ายในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายอย่างชัดเจน ขั้นที่ 4 สร้างระบบสื่อสารและฐานข้อมูลร่วมของเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาระบบสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ขั้นที่ 5 ดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันในลักษณะ PLC หมายถึง จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งเครือข่าย ขั้นที่ 6 นำผลจากเครือข่ายไปปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษาและสร้างโรงเรียนต้นแบบ หมายถึง การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากเครือข่ายไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นที่ 7 ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่ายให้ยั่งยืน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัดร่วมของเครือข่าย เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

6. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบและเป้าหมายการประเมินร่วมกัน หมายถึง การกำหนดกรอบแนวคิดและเป้าหมายการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงในบริบทโรงเรียน กพด.ขั้นที่ 2 การพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมิน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กพด. ขั้นที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินที่หลากหลาย หมายถึง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาและใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย ขั้นที่ 4 การพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมิน หมายถึง จัดอบรมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของครูในการออกแบบเกณฑ์ เครื่องมือ และการประเมินชิ้นงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขั้นที่ 5 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

หมายถึง นำผลการประเมินชิ้นงานและพัฒนาการของผู้เรียนไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ แผนการสอน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ขั้นที่ 6 การติดตามและนิเทศการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การดำเนินการติดตามและนิเทศการวัดและประเมินผลของครูอย่างสม่ำเสมอในลักษณะกัลยาณมิตร เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามกรอบที่กำหนด ขั้นที่ 7 การทบทวนและพัฒนาระบบการประเมิน หมายถึง ทบทวนผลการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผล และปรับปรุงระบบการประเมินให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน กพด. อย่างต่อเนื่องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. การนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายและกรอบการนิเทศของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษากำหนดนโยบายและกรอบการนิเทศที่มุ่งเน้นการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและปัญหาอุปสรรคในการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน กพด. ขั้นที่ 3 วางแผนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร หมายถึง วางแผนการนิเทศโดยเน้นการให้คำแนะนำ ส่งเสริม และสร้างความเข้าใจแก่ครูในลักษณะกัลยาณมิตร ขั้นที่ 4 ดำเนินการนิเทศในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน หมายถึง ดำเนินการนิเทศผ่านการสังเกตการสอน การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เน้นการเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขั้นที่ 5 สะท้อนผลและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา หมายถึง สะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทพื้นที่ ขั้นที่ 6 ติดตามและสนับสนุนการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การติดตามการนำข้อเสนอแนะจากการนิเทศไปใช้จริง และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ขั้นที่ 7 สรุปผลและพัฒนาระบบการนิเทศอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สรุปผลการดำเนินงานด้านการนิเทศ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาระบบและรูปแบบการนิเทศของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน กพด. และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ผลการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 อภิปรายได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนสามารถน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่องในเชิงปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่ระบุว่า สถานศึกษาในพื้นที่พิเศษมักประสบปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนส่งเสริมครูและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ เวลา และภาระงานหลายบทบาทของครู ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพครูและการออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลยังไม่ครอบคลุม สอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2563) ที่ชี้ว่าครูในโรงเรียนชนบทและพื้นที่ทุรกันดารมีข้อจำกัดในการพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง ขณะที่ด้านการพัฒนาหลักสูตรและสื่อแหล่งเรียนรู้มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนศักยภาพของโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับแนวคิดของธนา ประมุขกุล (2561) และชัชวาลย์ สิงหาทอง (2562)ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายและการนิเทศ กำกับ ติดตาม พบว่า แม้โรงเรียนจะให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ แต่การดำเนินงานยังขาดกลไกและโครงสร้างความร่วมมือระยะยาว รวมถึงการนิเทศเชิงลึกที่มุ่งเน้นการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาสุทิตย์ อาภากโร (2560) และจิรภัทร มหาวงค์ (2565) ที่ชี้ว่าการพัฒนาเครือข่ายและการนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 สะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นอยู่กับความพร้อมเชิงระบบของสถานศึกษา มากกว่าการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายเพียงเชิงเอกสาร โดยปัจจัยภายในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และสมรรถนะของบุคลากรยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ ทำให้การดำเนินงานหลายด้านเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวและขาดความต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายนอกด้านบริบทพื้นที่ทุรกันดาร เศรษฐกิจของชุมชน และข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี ส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ การเข้าถึงเครือข่ายสนับสนุน และการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติยังเกิดความแตกต่างระหว่างพื้นที่ ทั้งนี้ ปัจจัยต่าง ๆ มีลักษณะเชื่อมโยงกันตลอดห่วงโซ่การบริหารหลักสูตร ตั้งแต่การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การสร้างเครือข่าย การวัดและประเมินผล ไปจนถึงการนิเทศติดตาม หากปัจจัยภายในยังไม่เข้มแข็งและปัจจัยภายนอกยังมีข้อจำกัดสูง การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงยังไม่สามารถยกระดับเป็นระบบที่ต่อเนื่องทั้งสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมสภาวะการศึกษาไทยในบริบทพื้นที่ห่างไกล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

แนวการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ผลการศึกษาหาแนวการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยการใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และใช้เครื่องมือเป็นร่างการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เมื่อพิจารณาผลการสนทนากลุ่มอภิปรายผลได้ดังนี้

การอภิปรายผลสะท้อนว่า “แนวทางตามกระบวนการ 7 ขั้นตอน” ช่วยทำให้การบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. มีลักษณะเป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น เพราะเริ่มจากการวิเคราะห์บริบท/ความต้องการจริง ก่อนแปลงนโยบายสู่แผนปฏิบัติที่ทำได้ในพื้นที่ทุรกันดาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)ด้านการวางแผนส่งเสริมครู การกำหนดเป้าหมายร่วมและการพัฒนาครูแบบมีส่วนร่วม (เช่น PLC/อบรมเชิงปฏิบัติการ/แลกเปลี่ยนผลการสอน) ช่วยลดช่องว่าง “นโยบาย–ชั้นเรียน” และทำให้ครูเห็นแนวทางบูรณาการพอเพียงที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)ด้านการพัฒนาหลักสูตร การเชื่อมโยงนโยบาย บริบทชุมชน คุณลักษณะผู้เรียน และการติดตามปรับปรุงแบบเป็นวงจร ทำให้หลักสูตรมีความหมายต่อผู้เรียนและเหมาะกับพื้นที่พิเศษมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเริ่มจากข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล และออกแบบกิจกรรม Active Learning ที่เชื่อม “3 ห่วง 2 เงื่อนไข” ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการลงมือทำ และนำไปใช้ในชีวิตจริงได้เด่นชัดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ แนวทาง 7 ขั้นตอนช่วยเน้นความพอประมาณ/คุ้มค่า โดยยกระดับทุนชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ ลดการพึ่งพาสื่อราคาแพงที่เข้าถึงยากในพื้นที่ทุรกันดาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)ด้านการสร้างเครือข่าย หากกำหนดเป้าหมายร่วม บทบาทหน้าที่ และระบบติดตามผลหลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วย “แปลงความรู้จากเครือข่าย” ไปสู่การพัฒนาหลักสูตร/การสอนจริงได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานที่ชี้ว่าเครือข่ายมีผลต่อคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเมื่อบริหารอย่างเป็นระบบ (พิสิฐ เทพไกรวัล , 2554) ด้านการวัดและประเมินผล การใช้การประเมินเพื่อพัฒนา (ใช้ชิ้นงาน/แฟ้มสะสมงาน/สะท้อนผล) ทำให้การประเมินครอบคลุมคุณลักษณะเชิงพอเพียงมากกว่าคะแนนความรู้เพียงอย่างเดียว และช่วยปรับการสอนอย่างต่อเนื่อง (กุลชาติ พันธุวรกุล, 2558) ด้านการนิเทศ แนวทางนิเทศเชิงกัลยาณมิตรที่ผูกกับวงจรติดตาม–สะท้อนผล ช่วยให้ครูพัฒนาได้จริงในบริบททรัพยากรจำกัด และทำให้การบูรณาการพอเพียง “ฝังอยู่ในงานประจำ” มากกว่าการทำเป็นครั้งคราว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

ระดับนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ควรใช้แนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กพด. เป็นกลไกขับเคลื่อนเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนความยืดหยุ่นในการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ทุรกันดาร ทั้งโครงสร้างหลักสูตร เวลาเรียน และการใช้ทรัพยากรชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาระบบสนับสนุนเชิงระบบด้านงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการนิเทศที่มุ่งการบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดผลในระดับห้องเรียนและความยั่งยืนในระยะยาว

ระดับปฏิบัติการ

สถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ผู้วิจัยเสนอไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทั้ง 7 ด้านให้เชื่อมโยงกันเป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างความเข้าใจร่วมของผู้บริหารและครูในเชิงการปฏิบัติจริง ตั้งแต่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จนถึงการประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็กและพื้นที่ทุรกันดาร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือเชิงพัฒนาเพื่อติดตามผลการนำแนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จริงในโรงเรียน กพด. ทั้งด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน พร้อมทั้งขยายการศึกษาไปยังโรงเรียนพื้นที่ทุรกันดารใน

จังหวัดหรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทและปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมถึงศึกษาบทบาทภาคีเครือข่ายและชุมชนเชิงลึก เพื่อพัฒนาโมเดลการบริหารหลักสูตรที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้าง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่า การบริหารหลักสูตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กพด. ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนส่งเสริมครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่าน “กระบวนการเชิงระบบแบบวงจร” ที่บูรณาการการพัฒนาครู หลักสูตร การเรียนรู้ และการนิเทศเข้าด้วยกัน โดยยึดบริบทพื้นที่ทุรกันดารและทุนชุมชนเป็นฐาน จึงจะสามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน. (3 มกราคม 2566). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2: https://www.nan2.go.th/

โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า. (12 กรกฎาคม 2568). *โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า*. เข้าถึงได้จาก โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า: https://www.psproject.org/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายงานข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพื้นที่สูง ปี 2566*. สพฐ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2563)*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานสภาพัฒน์ฯ.

สุพัตรา สุภาพ. (2563). *การพัฒนาครูในโรงเรียนชนบทและพื้นที่พิเศษ*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 19*(2), 45–58.

ธนา ประมุขกุล. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเชิงพื้นที่สำหรับโรงเรียนในบริบทเฉพาะ*. *วารสารการบริหารการศึกษา, 12*(1), 1–15.

ชัชวาลย์ สิงหาทอง. (2562). *แหล่งเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. *วารสารศึกษาศาสตร์, 30*(3), 89–104.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2560). *เครือข่ายการเรียนรู้กับการพัฒนาการศึกษา*. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นายพิสิฐ เทพไกลวัล (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก https://phd.mbuisc.ac.th/KKU_Thesis/A_Pisit.pdf

วีระวัฒน์ อุ่นเสน่หา (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาบริการด้านวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏวิลัยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง).สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวรรณ ธารนาถ. (2025). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.*วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 36*(1), 81-94.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการติดตามการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.สืบค้นจาก https://www.onec.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.สืบค้นจาก https://www.obec.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา*. สพฐ.สืบค้นจาhttps://www.obec.go.th

จิรภัทร มหาวงค์. (2565). การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก: ข้อจำกัดและแนวทางพัฒนา. *วารสารการนิเทศและพัฒนาการศึกษา, 6*(2), 23–38.

กุลชาติ พันธุวรกุล (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018)*. สืบค้นจากhttps://www.dcy.go.th

*ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เกษรา เคียวสูงเนิน [1*] บรรจบ บุญจันทร์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
*Corresponding author e-mail: kadsara2539@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของครู 2) ศึกษาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 327 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์และสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และด้านความร่วมมือ (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.00 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.839 + 0.141X_1 + 0.133X_3 + 0.109X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = 0.218X_1 + 0.197X_3 + 0.165X_5$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21; แรงจูงใจของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-12-19, Revised: 2026-02-04, Accepted: 2026-02-08

The Influence of 21st-Century School Leadership on Teachers' Motivation in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

Kadsara Keawsungnoen[1*] Banjob Boonchan [2]
[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]Asst. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: kadsara2539@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study teachers' motivation, 2) to study 21st-century leadership of school administrators, and 3) to create predictive equations for the influence of 21st-century leadership of school administrators on teachers' motivation. The sample consisted of 327 school administrators and teachers. The sample was selected using stratified random sampling based on school size and the participants were proportionally drawn from each stratum. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that 1) Teachers' motivation was at a high level. 2) 21st-century leadership of school administrators was at a high level. 3) three aspects of 21st-century leadership—visionary leadership (X_1), information technology (X_3), and collaboration (X_5)—had a statistically significant effect on teachers' motivation at the .01 level. These variables were able to explain 27.00% of the variance in teachers' motivation. The coefficients of the predictor variables were used to write the predictive equations in raw score and standard score form as follows:

The prediction equation in raw score form was:

$$\hat{Y} = 2.839 + 0.141X_1 + 0.133X_3 + 0.109X_5$$

The prediction equation in standardized score form was:

$$\hat{Z}_y = 0.218X_1 + 0.197X_3 + 0.165X_5$$

Keywords: 21st Century leadership; Teachers' Motivation; Administrators in schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีวินัย มีความรู้ความสามารถ มีทักษะต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต มีทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม อีกทั้งยังมีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนนั้นสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นครูจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษา โดยครูจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่การเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อผู้เรียนสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยมีการกำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากล การปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพครู การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้บรรลุตามกรอบเป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สำหรับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ หนึ่งในนั้นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งครูถือว่าเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การควรมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนา หรือความต้องการ จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้องค์กร (ภูมิภัทร สุวรรณศรี, 2560) การสร้างแรงจูงใจเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดต่อองค์การนั้นตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Herzberg, 1959)

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงควรมีทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสม อันประกอบด้วยความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ การจัดการกับปัญหาที่มีความซับซ้อน การมองการณ์ไกล และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (บุษยมาส ผาดี, 2563) และการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจช่วยให้ผู้นำได้เข้าใจถึงว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เลือกที่จะปฏิบัติอย่างไร และทำไมต้องทำเช่นนั้น แรงจูงใจของผู้บริหารจึงเป็นการใช้แรงจูงใจเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามที่ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานร่วมกัน ผู้นำอาจใช้ทฤษฎีแรงจูงใจช่วยให้ความต้องการของผู้ตามได้รับความพอใจและกระตุ้นเร่งเร้าให้มีการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้มากที่สุด (เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564)

การศึกษาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม ครูจะขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ นักเรียนไม่ได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่ และในระยะยาวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นการแก้ไขปัญหานี้จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ หากผู้บริหารสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมมาใช้ ย่อมสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม (สุพัตรา วงศ์วานิช, 2561) ภาวะผู้นำจึงอาจอธิบายได้ว่าเป็นกระบวนการในการสร้างอิทธิพลและการจูงใจบุคคลอื่นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นการใช้บทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้นำในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

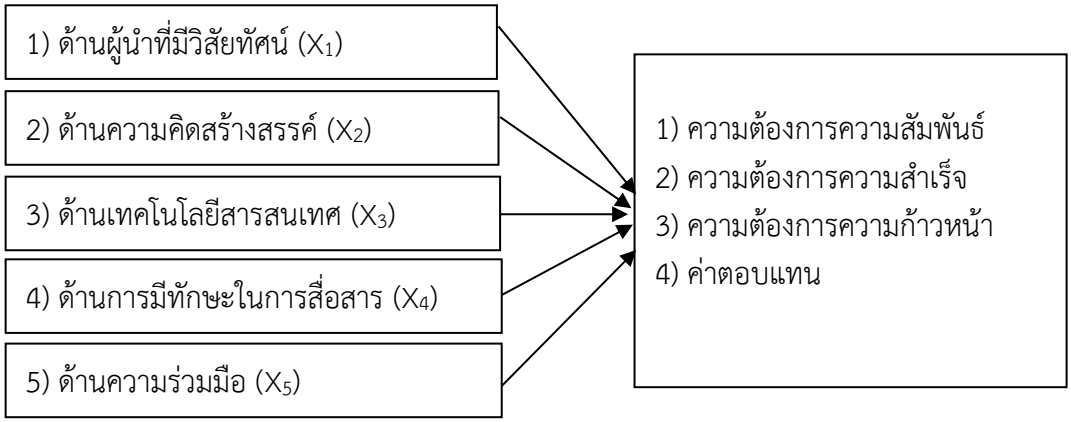
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,043 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 178 คน และครูจำนวน 1,865 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, 607-608) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ตัวแปรเกณฑ์

ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจของครู



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แรงจูงใจของครู และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) รูปแบบ (Format) และภาษา (Wording) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมด้านแรงจูงใจของครู เท่ากับ .861 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมด้านภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .951 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .906
3.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .806
3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .864
3.4 ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .787
3.5 ด้านความร่วมมือ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติ ที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 แรงจูงใจของครู และ ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สำหรับการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่า 0.80 ($|r| > 0.80$) ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน (เกิด collinearity) หากตัวแปรพยากรณ์มีค่า $r > 0.80$ จะตรวจสอบต่อด้วยค่า VIF และ Tolerance โดยกำหนดให้ VIF < 10 และ Tolerance ≥ 0.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการความต้องการความก้าวหน้า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน

แรงจูงใจของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.56	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.54	0.46	มากที่สุด
3. ด้านการความต้องการความก้าวหน้า	4.55	0.47	มากที่สุด
4. ด้านค่าตอบแทน	4.35	0.56	มาก
รวม	4.50	0.40	มาก

2. ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.33	0.62	มาก
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.63	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.33	0.60	มาก
4. ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร	4.37	0.61	มาก
5. ด้านความร่วมมือ	4.38	0.61	มาก
รวม	4.35	0.55	มาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X
ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1)	-					
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.775**	-				
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.781**	.736**	-			
ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร (X_4)	.784**	.828**	.734**	-		
ด้านความร่วมมือ (X_5)	.725**	.810**	.677**	.838**	-	
ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.901**	.920**	.869**	.927**	.897**	-
แรงจูงใจของครู (Y)	.492**	.462**	.479**	.431**	.457**	.514**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความร่วมมือ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อแรงจูงใจของครู พบว่า ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความร่วมมือมีอิทธิพลต่ำสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบดังกล่าวกับแรงจูงใจของครู อยู่ที่ .526 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจของครู ได้ร้อยละ 27.00 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.839 + 0.141X_1 + 0.133X_3 + 0.109X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = 0.218X_1 + 0.197X_3 + 0.165X_5$$

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	2.839		18.69**	.000
ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.141	0.218	2.60**	.010
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.133	0.197	2.52	.012
ด้านความร่วมมือ (X_5)	0.109	0.165	2.32	.021
$R = .526$, $R^2 = .277$, Adjusted $R^2 = .270$, $p = .021$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูมีพลังในการทำงานและมีความพร้อมในการทุ่มเทเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แสดงถึงความสำคัญของบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจและเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเอง ส่งผลต่อการมีแรงผลักดันในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือยังช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพ เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจของครูเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมต่อผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พร้อมที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน มีการสังสรรค์ตามโอกาสอันควร และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิดาภา ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ระดับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น อัญภิชา ลี้เจริญรักษา (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาของครู พบว่า ระดับแรงจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความร่วมมือรองลงมา คือ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีสมรรถนะรองรับการขับเคลื่อนสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า “ด้านความร่วมมือ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม และการระดมพลังทางวิชาชีพร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ “ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร” ซึ่งผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ และข้อมูลสำคัญได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการสื่อสารทางตรงและทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นำทางสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565) ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเข้าใจความต้องการของสมาชิก รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น ซึ่งภาวะผู้นำแบบร่วมมือช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในองค์กรอันนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับการปฏิบัติร่วมกัน และช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร และเป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจของครู เป็น .526 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจของครู ได้ร้อยละ 27.00 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถถ่ายทอดเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีพลัง ช่วยสร้างพลังใจภายในให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อการทำงานและต่ออนาคตขององค์กร เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพรวมระยะยาว ควบคู่กับการสื่อสารที่กระตุ้นให้ครูเห็นความหมายของบทบาทตนเอง ครูจึงเกิดความตั้งใจในการพัฒนาตนและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ความต่อเนื่องของนโยบายและความชัดเจนของเป้าหมายยังช่วยลดความคลุมเครือในงานวิชาชีพ ทำให้ครูมีแรงผลักดันและความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาอย่างมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565) ได้กล่าวว่าการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานและสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dennis (2009) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเซาท์แคโลไรนา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นนักวางแผน การเป็นนักสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ พฤติกรรมภาวะผู้นำของครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐิณี มณีวรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เรียงตามลำดับประกอบด้วย ด้านผู้นำที่มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสาร ด้านผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.597 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร้อยละ 35.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ การมีเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม เช่น ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนออนไลน์ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เพียงพอ ทำให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจากผู้บริหารยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสาร เพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร และช่วยให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของบุษยมาส ผาดี (2563) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถรู้เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ทันสมัยและเปิดใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 รับข้อมูล

ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สร้างสรรค์วิธีการทำงานและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ปัจจุบัน เห็นความสำคัญของ ICT และมองว่าอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิรดา ยนพักตร์ (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับแรงจูงใจของครู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความรู้เท่าทันเทคโนโลยี (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ สูงที่สุด ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .809

3.3 ด้านความร่วมมือ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสำคัญของบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการประสานงานและการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา การมีความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างผู้บริหารและครู รวมถึงระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างแรงสนับสนุนทางจิตใจและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความร่วมมือยังช่วยลดความเครียดจากภาระงานและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ความร่วมมือภายในสถานศึกษายังสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแบ่งปันความรับผิดชอบระหว่างครูและผู้บริหาร การทำงานร่วมกันอย่างมีระบบยังส่งผลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ทำให้ครูสามารถปรับปรุงแนวปฏิบัติและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด วางแผน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การปฏิบัติ, การประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ โดยการมีความร่วมมือนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสรินธร ถิขุนทด (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การไว้วางใจ และการมีความยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กรเป็นฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1. หน่วยงานต้นสังกัดควรทบทวนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและความรับผิดชอบของครู รวมทั้งพิจารณามาตรการเสริมแรงจูงใจในรูปแบบอื่นเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1.2. หน่วยงานด้านการศึกษาควรส่งเสริมและกำหนดกรอบนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาในยุคปัจจุบัน

1.1.3. ควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์และการสร้างความร่วมมือในองค์กร อันจะนำไปสู่การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผ่านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน พร้อมสื่อสารให้ครูเข้าใจและเห็นภาพอนาคตร่วมกัน เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

1.2.3. ในกรณีที่ไม่สามารถปรับค่าตอบแทนได้ในระยะสั้น ผู้บริหารควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู

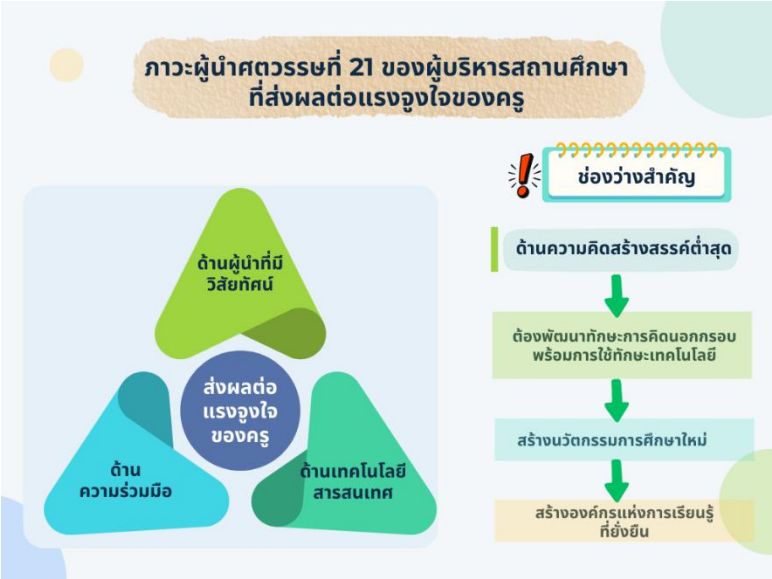
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต่อแรงจูงใจของครูในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทอย่างไรในโรงเรียนประเภทต่าง ๆ หรือในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะทางสังคมและเศรษฐกิจต่างกัน

2.2 วิจัยบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมภาวะผู้นำและแรงจูงใจของครู เพื่อเจาะลึกถึงรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการสร้างแรงจูงใจของครูในยุคดิจิทัล

2.3 สำรวจกลไกความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและครอบคลุมมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าครูในพื้นที่ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ สะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันที่หยั่งรากลึกในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการจัดการความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบช่องว่างสำคัญคือผู้บริหารยังมีคะแนนเฉลี่ยด้านความคิดสร้างสรรค์ต่ำที่สุดในบรรดาทุกมิติ สิ่งนี้บ่งบอกว่าระบบบริหารสถานศึกษาอาจยังเน้นการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนดั้งเดิมมากกว่าการสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษาใหม่ ๆ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในอนาคตควรเน้นที่การเพิ่มพูนทักษะการคิดนอกกรอบควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร เพื่อยกระดับแรงจูงใจและความก้าวหน้าของครูให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุด ผลงานวิจัยนี้จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศในการกำหนดนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่. (2565). *ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิดาภา ศรีสังข์. (2564). *แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณฐิณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภัสรินธร ถิขุนทด. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศศิรดา ยนพักตร์. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูป การศึกษา (พ.ศ. 2542-2551).* วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.*พริกหวานกราฟฟิค.

สุพัตรา วงศ์วานิช. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้. *วารสารการบริหารและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา, 5*(2), 24–38.

อัญภิชา ลี้เจริญรักษา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Dennis, C. J. (2009). *The relationship between principals' self-perceptions and teachers' perceptions of high school principals' instructional leadership behaviors in south carolina high schools.* Doctoral dissertation University of South Carolina.

Herzberg. F., Mauser, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work.* John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3),* 607-608.

*แนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

อภิชญา สวัสดิ์วิมล[1*] ไพรภ รัตนชูวงศ์[2] สุวดี อุปปินใจ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
*Corresponding author e-mail: Aphichaya.052@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ข้อที่ 1 ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน ครู 118 คน เจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุง 3 คน ข้อที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน เจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุง 1 คน ครู 2 คน และข้อที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน เจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุง 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ครู 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารและนโยบาย (2) ด้านบุคลากร (3) ด้านแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงาน (4) ด้านกระบวนการนิเทศ (5) ด้านทรัพยากรและโครงสร้างสนับสนุน 3) แนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามวงจร PDCA โดยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้ (1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและการสร้างความตระหนักรู้ร่วม (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผนการนิเทศร่วมกัน (3) การสร้างความสัมพันธ์และโครงสร้างเครือข่าย (4) การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกัน (5) การชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู (6) การติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลร่วมกัน (7) การขยายผลและธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย

คำสำคัญ: การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ, การยกระดับการจัดการเรียนการสอน

* Received: 2025-12-31, Revised: 2026-01-23, Accepted: 2026-02-08

Guidelines for Collaborative Network-Based Supervision to Enhance Instructional Management in Highland Schools under the Doi TungEducational Development Network, Chiang Rai PrimaryEducational Service Area Office 3

Aphichaya Sawatwimon [1*] Pairop Rattanachuwong [2] Suwadee Uppinjai [3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Aphichaya.052@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: (1) study the current conditions of supervision through collaborative networks, (2) examine the significant factors affecting supervision through collaborative networks, and (3) propose guidelines for supervision through collaborative networks. The population for Objective 1 consisted of 9 school administrators, 118 teachers, and 3 officers from the Doi Tung Educational Development Center. For Objective 2, the participants included 2 school administrators, 1 officer from the Doi Tung Educational Development Center, and 2 teachers. For Objective 3, the participants comprised 2 school administrators, 1 officer from the Doi Tung Educational Development Center, 1 educational supervisor, and 2 teachers. The research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The results revealed that: (1) the overall condition of supervision through collaborative networks was at a moderate level; (2) the significant factors affecting supervision through collaborative networks included administrative and policy factors, personnel factors, motivation and working atmosphere factors, supervision process factors, and resource and supporting structure factors; and (3) the guidelines for supervision through collaborative networks should be systematically implemented based on the PDCA cycle, consisting of seven steps: (1) studying basic information and building shared awareness, (2) defining vision, goals, and collaborative supervision planning, (3) building relationships and network structures, (4) implementing collaborative practical supervision, (5) providing guidance and enhancing teachers' capacity, (6) monitoring, evaluating, and jointly reflecting on the results, and (7) expanding outcomes and sustaining network sustainability.

Keywords: collaborative network supervision, enhancing instructional management

บทนำ

การศึกษานับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษามีบทบาทในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลให้สามารถปรับตัว ดำรงชีวิต และแข่งขันได้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ประเทศไทยจึงกำหนดให้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในสังคมปัจจุบัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความเสมอภาคทางการศึกษา สะท้อนว่าการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สุวดี อุปปินใจ, 2565)

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดการนิเทศในปัจจุบันมุ่งเน้นการนิเทศเชิงพัฒนา การมีส่วนร่วม การสะท้อนผลและการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการควบคุมตรวจสอบ (ชัยวัฒน์ วงศ์กัณหา, 2565) การนิเทศที่มีคุณภาพจึงช่วยเสริมสร้างศักยภาพครู พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การนิเทศการศึกษาที่ดำเนินการในลักษณะส่วนกลางหรือใช้รูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ ยังคงประสบข้อจำกัดเมื่อนำไปใช้ในบริบทโรงเรียนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร ทั้งในด้านระยะทางที่เข้าถึงยาก ความไม่ต่อเนื่องของการติดตาม การขาดความเข้าใจบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่น และรูปแบบการนิเทศที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ส่งผลให้การนิเทศไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ที่มีสภาพภูมิประเทศและบริบทที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะโรงเรียนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2568) ขณะที่ข้อมูลจากระบบจัดการฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบุว่ามีศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ดังกล่าวเพียง 6 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้การนิเทศไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในโรงเรียนพื้นที่สูงที่มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงและบริบทท้องถิ่นเฉพาะพื้นที่ ปัญหานี้สะท้อนถึงข้อจำกัดของการนิเทศในรูปแบบเดิม และความจำเป็นในการแสวงหาแนวทางการนิเทศที่สามารถเสริมพลังและขยายการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

จากบริบทและข้อจำกัดดังกล่าว การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากเปิดโอกาสให้ครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในพื้นที่ ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาครูบนพื้นฐานของความเข้าใจบริบทพื้นที่สูงอย่างแท้จริง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. เพื่อเสนอแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 130 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 9 คน ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 118 คน และเจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุงจำนวน 3 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน (สำหรับครูผู้สอน ถ้าไม่ใช่ครูผู้สอนให้ข้ามข้อนี้) เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสร้างความตระหนักรู้ร่วม 2) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และวางแผนการนิเทศร่วมกัน 3) การสร้างความสัมพันธ์และโครงสร้างเครือข่าย 4) การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกัน 5) การชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู 6) การติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลร่วมกัน 7) การขยายผลและธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย โดยใช้วงจร PDCA เป็นกลไกในการขับเคลื่อนและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ และการประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพตามวงจร PDCA

1.3 การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แล้วนำข้อมูลไปสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3.3 ได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) ผลการพิจารณาพบว่าค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67–1.00 และข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม จากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

1.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.972

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ส่งแบบสอบถามให้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 130 คน โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Forms จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.2 สรุปผลการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.4.3 นำผลสรุปการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยวิธีการบรรยายประกอบตาราง ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและโดยภาพรวมทั้ง 7 ขั้นตอน

2. ศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่อสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุง จำนวน 1 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญต่อสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยคัดเลือกประเด็นที่สะท้อนลักษณะสำคัญของสภาพการนิเทศในปัจจุบัน เพื่อใช้ในการกำหนดหัวข้อการสัมภาษณ์ โดยอิงกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 1) ปัจจัยด้านการบริหารและนโยบาย 2) ปัจจัยด้านบุคลากร 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงาน 4) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากรและโครงสร้างสนับสนุน เพื่อให้สามารถศึกษาปัจจัยและบริบทที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนิเทศได้อย่างรอบด้าน

2.3.2 ผู้วิจัยจัดทำร่างหัวข้อประเด็นการสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์

2.3.3 ผู้วิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

3. เสนอแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 6 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (**Purposive Sampling**)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ร่างแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากผลการศึกษาสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และปัจจัยที่สำคัญ

3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ร่างแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการศึกษาสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3 และปัจจัยสำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.3.2 นำร่างแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบให้ข้อคิดเห็น

3.3.3 ปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามประเด็นสนทนาที่กำหนด พร้อมทั้งร่วมพิจารณาและประเมินแนวทางที่เสนอใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทพื้นที่สูง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร ครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง และเจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุงโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์สภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผนการนิเทศร่วมกัน เป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ การชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู เป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ทุกรายการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า 1) ปัจจัยด้านการบริหารและนโยบาย การขาดการกำหนดนโยบายและแผนการจัด

กิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้การสร้างความตระหนักรู้ร่วมและการขับเคลื่อนการนิเทศด้วยเครือข่ายยังไม่เข้มแข็งและไม่ยั่งยืน 2) ปัจจัยด้านบุคลากร ความพร้อมและการมีส่วนร่วมของครูและภาคีเครือข่ายยังไม่สม่ำเสมอ ส่งผลให้การทำงานร่วมกันในการนิเทศไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าร่วมการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือยังไม่มั่นคง เนื่องจากกิจกรรมที่ใช้สร้างแรงจูงใจยังขาดความหลากหลายและความต่อเนื่อง ทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันยังไม่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง 4) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศในระยะเริ่มต้นยังขาดความเป็นระบบ และการเชื่อมโยงข้อมูลจากการสร้างความตระหนักรู้ร่วมไปสู่การวางแผนการนิเทศยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศยังไม่ต่อเนื่อง 5) ปัจจัยด้านทรัพยากรและโครงสร้างสนับสนุน ข้อจำกัดด้านเวลา รูปแบบกิจกรรม และกลไกสนับสนุน ส่งผลให้การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูและเครือข่ายได้อย่างหลากหลายและทั่วถึง

3. ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาหาแนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสร้างความตระหนักรู้ร่วม

1.1 การวางแผนการศึกษาข้อมูลและการสร้างความเข้าใจร่วม (Plan : P) กำหนดกรอบ แนวคิดและแนวทางการศึกษาข้อมูลพื้นฐานร่วมกันในระดับเครือข่าย โดยมุ่งรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เช่น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา ลักษณะผู้เรียน บริบทชุมชน วัฒนธรรม และข้อจำกัดของโรงเรียนในพื้นที่สูง เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายมีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็นในการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย

1.2 การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสร้างความตระหนักรู้ร่วม (Do : D) ดำเนินกระบวนการแลกเปลี่ยนและสะท้อนข้อมูลบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่าย โดยเปิดพื้นที่ให้ทุกฝ่ายได้นำเสนอข้อมูลจากประสบการณ์จริง สภาพปัญหา ความต้องการ และจุดแข็งของสถานศึกษาในเครือข่าย ควบคู่กับการร่วมกันอภิปรายและทำความเข้าใจข้อมูลดังกล่าว เพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมถึงคุณค่าและความจำเป็นของการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย อันจะนำไปสู่แรงจูงใจภายในและความพร้อมในการพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันอย่างสมัครใจ

1.3 การตรวจสอบระดับความเข้าใจและความตระหนักรู้ร่วม (Check : C) ตรวจสอบระดับความเข้าใจร่วม ความตระหนักถึงเป้าหมายร่วม และทัศนคติของผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายต่อการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาว่าทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบริบท ปัญหา และความจำเป็นของการพัฒนาร่วมกันหรือไม่ เพื่อประเมินความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ขั้นตอนถัดไป

1.4 การปรับปรุงแนวทางการเตรียมความพร้อม (Act : A) นำผลจากการตรวจสอบและการสะท้อนความเข้าใจร่วมมาปรับปรุงวิธีการรวบรวมข้อมูล รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการสร้างความตระหนักรู้ร่วมให้เหมาะสมกับบริบทของเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมและความพร้อมในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผนการนิเทศร่วมกัน

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบการนิเทศร่วมกัน (Plan : P) ผู้นิเทศ ผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการนิเทศในระดับเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาบริบทและการสร้างความตระหนักรู้ร่วมในขั้นที่ 1 เป็นฐานในการพิจารณา เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายการนิเทศสอดคล้องกับสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษาในเครือข่าย

2.2 การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Do : D) ดำเนินกระบวนการวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศ ผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลบริบทจากขั้นก่อนหน้า และอภิปรายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ และกิจกรรมการนิเทศร่วมกันอย่างชัดเจน ผ่านกระบวนการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ลดความสับสนในการทำงาน และกำหนดทิศทางการดำเนินงานการนิเทศในระดับเครือข่ายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องและความพร้อมของแผนการนิเทศ (Check : C) ตรวจสอบความสอดคล้องของแผนการนิเทศกับบริบท ความพร้อม และศักยภาพของเครือข่าย โดยพิจารณาความเป็นไปได้ของแผน ระดับการมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากทรัพยากรและโครงสร้าง เพื่อประเมินว่าแผนที่กำหนดสามารถนำไปใช้ได้จริงและเอื้อต่อการดำเนินงานร่วมกันหรือไม่

2.4 การปรับปรุงและพัฒนาแผนการนิเทศร่วมกัน (Act : A) นำผลจากการตรวจสอบและการสะท้อนความพร้อมมาปรับปรุงแผน วิธีการ และกิจกรรมการนิเทศให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การดำเนินการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือในขั้นถัดไปอย่างมีเอกภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์และโครงสร้างเครือข่าย

3.1 การกำหนดกรอบและโครงสร้างเครือข่าย (Plan : P) กำหนดกรอบนโยบาย แนวทาง และโครงสร้างการทำงานของเครือข่าย โดยผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตการทำงาน ข้อตกลง และบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นกรอบการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

3.2 การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Do : D) ดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ผ่านการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน

3.3 การติดตามและตรวจสอบความเข้มแข็งของเครือข่าย (Check : C) ติดตามและตรวจสอบระดับความร่วมมือ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานของสมาชิกเครือข่าย รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อประเมินความพร้อมของเครือข่ายต่อการดำเนินการนิเทศในขั้นถัดไป

3.4 การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างเครือข่าย (Act : A) นำผลจากการติดตามและการสะท้อนผลมาปรับปรุงโครงสร้าง แนวทางการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความยั่งยืน และความต่อเนื่องของการทำงานร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกัน

4.1 การกำหนดแนวทางและรูปแบบการดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติ (Plan : P) กำหนดแนวทาง รูปแบบ และขั้นตอนการดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่าย ร่วมกันพิจารณากรอบ วิธีการ และกระบวนการนิเทศตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นก่อนหน้า เพื่อให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษาในเครือข่าย

4.2 การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกันภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตร (Do : D) ดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนด โดยเน้นบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล เป็นกัลยาณมิตร และเคารพซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการสังเกตชั้นเรียน การเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์บนฐานของความร่วมมือ

4.3 การติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการดำเนินการนิเทศ (Check : C) ติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียน การเก็บข้อมูลภาคสนาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลที่เกิดขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในเครือข่าย รวมทั้งประเมินความสอดคล้องของการดำเนินงานกับแผนที่กำหนดไว้

4.4 การปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกัน (Act : A) นำผลจากการติดตาม ตรวจสอบ และการสะท้อนผลมาปรับปรุงแนวทาง รูปแบบ และกิจกรรมการนิเทศเชิงปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบท ความพร้อม และทรัพยากรของเครือข่าย โดยเสริมกลไกสนับสนุนด้านนโยบาย บุคลากร แรงจูงใจ และโครงสร้าง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 5 การชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู

5.1 การกำหนดแนวทางและรูปแบบการชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู (Plan : P) กำหนดกรอบ แนวทาง และรูปแบบการชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครูในระดับเครือข่ายอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารและภาคีเครือข่ายร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติและแผนการให้คำปรึกษา การแนะนำ และการสนับสนุนครูให้มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายการนิเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 การให้คำปรึกษา ชี้แนะ และเสริมแรงสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง (Do : D) ดำเนินการให้คำปรึกษา ชี้แนะ และสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศ ผู้บริหาร และภาคีเครือข่ายทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมคิดและผู้สนับสนุนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแนะนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสม และการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงวิชาชีพของครูตามบริบทของโรงเรียนและผู้เรียน ควบคู่กับการเสริมแรงจูงใจและสร้างความมั่นใจ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

5.3 การติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพครู (Check : C) ติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพครูจากกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และความคิดเห็นสะท้อนจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประเมินความก้าวหน้า รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู

5.4 การปรับปรุงและพัฒนาระบบการเสริมศักยภาพครูอย่างยั่งยืน (Act : A) นำผลจากการติดตามและการสะท้อนผลมาปรับปรุงแนวทาง กลไกสนับสนุน และรูปแบบการชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครูให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 6 การติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลร่วมกัน

6.1 การกำหนดกรอบ แนวทาง และตัวชี้วัดการติดตามและประเมินผล (Plan : P) กำหนดกรอบแนวทาง และตัวชี้วัดการติดตามและประเมินผลการนิเทศร่วมกันในระดับเครือข่ายอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายร่วมกันกำหนดเกณฑ์ วิธีการ และช่วงเวลาการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งการพัฒนาศักยภาพครูและความก้าวหน้าการดำเนินงานของเครือข่าย เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง

6.2 การติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนข้อมูลจากการดำเนินงาน (Do : D) ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และเก็บรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าของการดำเนินงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง ผ่านการติดตามกระบวนการพัฒนาครูและการดำเนินงานของเครือข่ายตามแผนที่กำหนด ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนข้อมูล ประสบการณ์ และความคิดเห็นจากการปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนสภาพการดำเนินงานอย่างแท้จริง

6.3 การประเมินผลและการสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา (Check : C) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการติดตามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และระดับความร่วมมือของเครือข่าย เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือข้อจำกัดของการนิเทศด้วยเครือข่าย พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงพัฒนาแก่ผู้เกี่ยวข้อง

6.4 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาและยกระดับการนิเทศ (Act : A) นำผลจากการประเมินและการสะท้อนผลร่วมกันไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศ แผนการดำเนินงาน รูปแบบกิจกรรม และกลไกสนับสนุนอย่างเป็นระบบ โดยสังเคราะห์บทเรียนจากการดำเนินงานและเชื่อมโยงสู่การวางแผนการนิเทศในรอบถัดไป เพื่อให้การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลเชิงบวกทั้งต่อครูและผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 7 การขยายผลและธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย

7.1 การกำหนดนโยบายและแผนการขยายผลเครือข่าย (Plan : P) กำหนดนโยบาย ทิศทาง และแผนการขยายผลการนิเทศด้วยเครือข่ายอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางการขยายผลความสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดีไปสู่เครือข่ายในวงกว้าง พร้อมบูรณาการแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของเครือข่าย เพื่อสร้างความต่อเนื่องและความมั่นคงในการพัฒนา

7.2 การดำเนินกิจกรรมขยายผลและการเรียนรู้ร่วมในเครือข่าย (Do : D) ดำเนินกิจกรรมขยายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการที่หลากหลาย โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การโค้ช (Coaching) กิจกรรม Share & Learn และการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และบทเรียนจากการปฏิบัติจริง เพื่อขยายผลการพัฒนาครูและการนิเทศไปสู่เครือข่ายในระดับที่กว้างขึ้น ควบคู่กับการสร้างโอกาสให้สมาชิกเครือข่ายมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

7.3 การติดตามและประเมินความก้าวหน้าและความเข้มแข็งของเครือข่าย (Check : C) ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าและความเข้มแข็งของการขยายผลเครือข่าย โดยพิจารณาผลลัพธ์ด้านการพัฒนาครู ระดับการมีส่วนร่วม การเติบโตของเครือข่าย และการสนับสนุนจากทรัพยากรและโครงสร้าง เพื่อสะท้อนจุดแข็ง ประเด็นที่ควรพัฒนา รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อความยั่งยืนของเครือข่าย

7.4 การปรับปรุงกลไกสนับสนุนและการธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย (Act : A) นำผลจากการติดตามและการประเมินไปใช้ปรับปรุงนโยบาย รูปแบบกิจกรรม และกลไกสนับสนุนด้านทรัพยากร บุคลากร และแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน พัฒนาผู้นำเครือข่ายรุ่นใหม่ และธำรงความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือให้สามารถเติบโต ขยายผล และดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

1. สภาพการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือยังมีข้อจำกัดจากบริบทของโรงเรียนพื้นที่สูง ได้แก่ ความห่างไกลของสถานศึกษา ภาระงานของครูและผู้บริหาร รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมการนิเทศไม่สามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกมิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนา ประมุขกุล (2561) ที่พบว่าการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการวางแผนการนิเทศร่วมกันเป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมกันเป็นลำดับแรก ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินงานนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา และพบว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าการชี้แนะแนวทางและการเสริมศักยภาพครู เป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศในรูปแบบเครือข่ายยังมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและการวางแผนร่วมกันมากกว่าการนิเทศเชิงพัฒนา เช่น การให้คำปรึกษา การโค้ช และการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนเฉพาะด้าน ส่งผลให้การเสริมศักยภาพครูยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรภัทร มหาวงค์ (2559) ที่พบว่าการชี้แนะและการเสริมศักยภาพครูในโรงเรียนชนบทและโรงเรียนพื้นที่พิเศษยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และความเชี่ยวชาญของผู้นิเทศ

2. ปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การขาดการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่มีความต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้การขับเคลื่อนการนิเทศด้วยเครือข่ายยังไม่เข้มแข็ง ขณะเดียวกันความพร้อมและการมีส่วนร่วมของครูและภาคีเครือข่ายยังไม่สม่ำเสมอ ประกอบกับแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานร่วมกันยังไม่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้กระบวนการนิเทศในระยะเริ่มต้นยังขาดความเป็นระบบและการเชื่อมโยงจากการสร้างความตระหนักรู้ร่วมไปสู่การวางแผนการนิเทศที่ชัดเจน รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลา รูปแบบกิจกรรม และกลไกสนับสนุน ส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือจำเป็นต้องมี นโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ต่อเนื่อง

และเป็นระบบ เป็นฐานในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน อีกทั้ง ความพร้อม การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจของครูและภาคีเครือข่าย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย นอกจากนี้ กระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเมื่อประกอบกับ กลไกสนับสนุนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่สูง จึงทำให้การนิเทศด้วยเครือข่ายสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและยั่งยืนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนา ประมุขกุล (2561) ที่พบว่า การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือจำเป็นต้องอาศัยนโยบายที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2562) ที่ระบุว่าความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน และกลไกสนับสนุนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

3. ผลการศึกษาแนวทางการยกระดับการจัดการเรียนการสอนโดยการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนพื้นที่สูงเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยตุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า แนวทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามวงจร PDCA โดยเริ่มจาก ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสร้างความตระหนักรู้ร่วม โดยการวางแผนการศึกษาข้อมูลและการสร้างความเข้าใจร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสร้างความตระหนักรู้ร่วม การตรวจสอบระดับความเข้าใจและความตระหนักรู้ร่วม และการปรับปรุงแนวทางการเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผนการนิเทศร่วมกัน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบการนิเทศร่วมกัน การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม การตรวจสอบความสอดคล้องและความพร้อมของแผนการนิเทศ และการปรับปรุงและพัฒนาแผนการนิเทศร่วมกัน ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์และโครงสร้างเครือข่าย โดยการกำหนดกรอบและโครงสร้างเครือข่าย การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การติดตามและตรวจสอบความเข้มแข็งของเครือข่าย และการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกัน โดยการกำหนดแนวทางและรูปแบบการดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติ การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกันภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตร การติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการดำเนินการนิเทศ และการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศเชิงปฏิบัติร่วมกัน ขั้นตอนที่ 5 การชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู โดยการกำหนดแนวทางและรูปแบบการชี้แนะแนวทางและเสริมศักยภาพครู การให้คำปรึกษา ชี้แนะ และเสริมแรงสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง การติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพครู และการปรับปรุงและพัฒนาระบบการเสริมศักยภาพครูอย่างยั่งยืน ขั้นตอนที่ 6 การติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลร่วมกัน โดยการกำหนดกรอบ แนวทาง และตัวชี้วัดการติดตามและประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนข้อมูลจากการดำเนินงาน การประเมินผลและการสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา และการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาและยกระดับการนิเทศ ขั้นตอนที่ 7 การขยายผลและธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย โดยการกำหนดนโยบายและแผนการขยายผลเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมขยายผลและการเรียนรู้ร่วมในเครือข่าย การติดตามและประเมินความก้าวหน้าและความเข้มแข็งของเครือข่าย การปรับปรุงกลไกสนับสนุนและการธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย เนื่องมาจากแนวทางการนิเทศดังกล่าวยึดหลัก วงจรคุณภาพ PDCA และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ การดำเนินงานที่คำนึงถึง บริบทของสถานศึกษาในพื้นที่สูง และการทำงานแบบเครือข่าย ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วม ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการพัฒนาครูอย่างแท้จริง การมี โครงสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน และความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือสามารถพัฒนาสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่าง

เป็นรูปธรรมและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่ระบุว่า การนิเทศสถานศึกษาควรดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติจริงในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศที่ยึดบริบทสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารเป็นฐาน จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วม แรงจูงใจในการพัฒนา และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ ธนา ประมุขกุล (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่า เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาที่มีโครงสร้างชัดเจนและความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพที่เข้มแข็ง จะช่วยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาครู และการขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีอย่างยั่งยืน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาลย์ สิงหาทอง (2561) ที่พบว่า การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือและการใช้กระบวนการติดตามประเมินผล และสะท้อนผลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การนิเทศสามารถพัฒนาสมรรถนะครูและคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ระดับนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายและทิศทางการนิเทศ โดยส่งเสริมการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนพื้นที่สูง พร้อมสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และระบบติดตามประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารโรงเรียน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน

3. เจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุง

เจ้าหน้าที่พัฒนาการศึกษาดอยตุงควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการประสานและขับเคลื่อนการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงหน่วยงาน บุคลากร และทรัพยากร พร้อมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามผล และการพัฒนาระบบนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่สูงและความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. ครู

ครูควรใช้การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเป็นเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพ โดยเปิดรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ผลการนิเทศเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. นักเรียน

นักเรียนได้รับประโยชน์จากการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองต่อศักยภาพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าบางขั้นตอนของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการชี้แนะและเสริมศักยภาพครู รวมถึงการติดตามและสะท้อนผล ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงลึกในขั้นตอนดังกล่าว เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังโรงเรียนหรือเครือข่ายในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลและตรวจสอบความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศในบริบทที่หลากหลาย

3. ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศเพิ่มเติม โดยเฉพาะปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร และบริบทชุมชน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของการนิเทศและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

4. การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่มีโครงสร้างและกระบวนการชัดเจน เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพื้นที่สูงและบริบทใกล้เคียงอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่า การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือในโรงเรียนพื้นที่สูงควรดำเนินการในลักษณะกระบวนการพัฒนาเชิงระบบแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจร PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันของเครือข่าย การนิเทศที่มีประสิทธิผลเกิดจากการสร้างความเข้าใจร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่าย กระบวนการนิเทศดังกล่าวควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องผ่าน 7 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การศึกษาบริบท การวางแผนร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์เครือข่าย การดำเนินการนิเทศเชิงปฏิบัติ การเสริมศักยภาพครู ไปจนถึงการติดตาม ประเมินผล และการขยายผล เพื่อธำรงความยั่งยืนของเครือข่าย

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือขึ้นอยู่กับ การบูรณาการมิติด้านนโยบาย บุคลากร แรงจูงใจ กระบวนการนิเทศ และโครงสร้างสนับสนุน ภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตรและการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบเครือข่าย ซึ่งนำไปสู่การยกระดับศักยภาพครู การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความยั่งยืนของคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพื้นที่สูง

เอกสารอ้างอิง

จิรภัทร มหาวงค์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัชวาลย์ สิงหาทอง. (2561). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1*(3), 1-3.

ชัยวัฒน์ วงศ์กัณหา. (2565). *การนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนา ประมุขกุล. (2559). *เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา.*สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ (2561). *การนิเทศการศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล. *วารสารการบริหารการศึกษา, 13*(2), 67–84.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (17 ธันวาคม 2568). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3: https://www.cr3.go.th/2023/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการนิเทศการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____ (17 ธันวาคม 2568). *หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน-ศนฐ.* เข้าถึงได้จาก ระบบจัดการฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์ สพฐ.: https://www.esdc.name/gg/v2/pages/sv_area_p.php?area_mis=5703&utm_source=chatgpt.com

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2563).* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580).* สำนักงานสภาพัฒน์ฯ.

สุวดี อุปปินใจ. (2565). *การนิเทศและการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา.* ชอบพิมพ์จำกัด.

*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

สุรางคณา ธรรมพิทักษ์[1*] นวรัตน์ ไวชมภู[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[*]Corresponding author e-mail: surangkana.tha062@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 115 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power Analysis และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา ร่วมกับการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ธ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .798 และแบบสอบถามด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .705 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูงสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-12-17, Revised: 2026-02-18, Accepted: 2026-02-21

The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Learning Organization of Educational Institutions Under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung

Surangkana Thampitak[*] Navarat Waichompu [2]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Hat Yai University
[2]Lecturer of Faculty of Education and Liberal Arts, Hat Yai University
[*]Corresponding author e-mail: surangkana.tha062@hu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to investigate: (1) the level of innovative leadership of school administrators, (2) the level of learning organization of schools, and (3) the relationship between innovative leadership of school administrators and the learning organization of schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 115 teachers working in schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample size was determined using G*Power Analysis, and the samples were selected through proportional stratified random sampling based on school size, combined with simple random sampling without replacement.The research instrument was a questionnaire using a five-point Likert rating scale, consisting of three sections. The reliability coefficients of the questionnaire on innovative leadership of school administrators and the questionnaire on learning organization were .798 and .860, respectively. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results revealed that the overall level of innovative leadership of school administrators was at the highest level, and the overall level of learning organization of schools was also at the highest level. Moreover, innovative leadership of school administrators was positively correlated with the learning organization of schools at a high level, with statistical significance at the .01 level. The Pearson correlation coefficient was .705, indicating that school administrators with a high level of innovative leadership are able to effectively promote and support schools in developing into learning organizations.

Keywords: Innovative leadership of school administrators; Learning organization; School Administrators

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานการณ์ดังกล่าวได้กลายเป็นความท้าทายสำคัญต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การจัดการศึกษาจึงมิใช่เพียงการตามให้ทันเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรมนุษย์สำหรับการดำรงอยู่ในสังคมแห่งอนาคต ประเทศไทยได้วางกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาว 20 ปี โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศภายใต้วิสัยทัศน์แห่งความมั่นคง ความมั่งคั่ง และความยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการยกระดับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมสู่แนวทาง Thailand 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน โดยการศึกษาถือเป็นกลไกเชิงนโยบายที่ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นกระบวนการหลักในการเสริมสร้างและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าทางสังคมและประเทศโดยตรง ด้วยเหตุนี้ ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนสู่แนวคิด “การศึกษา 4.0 ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้” โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนควบคู่กับการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งต้องปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย ตอบสนองต่ออุตสาหกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับประชากรของประเทศสู่อนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาในทุกระดับ ผ่านการจัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน 2) พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด 3) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 4) ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561)นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และประชาธิปไตย ควบคู่กับการปรับกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริม พัฒนา และต่อยอดแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2568)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบในจังหวัดพัทลุง โดยให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ มีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยมีจุดเน้น (Focus) ที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมด้านผู้เรียนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านครูผู้สอนให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้านสถานศึกษาให้มีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

และด้านผู้บริหารให้บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมหรือรูปแบบการบริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2568)การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงยังได้ปรับตัวให้สอดรับกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และศักยภาพของสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติของโรงเรียนในสังกัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2568)ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีภาวะผู้นำ และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ช่วยให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการมีการพัฒนาความรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ รวมทั้งแนวคิดสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Learning) ส่งผลให้ภาคการศึกษานำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 30 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และแนวคิดของนุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ที่กล่าวว่าหากสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้ทั้งครูและผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ดำเนินการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาในจังหวัดพัทลุงตามแนวทาง SWOT Analysis พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่น่าพอใจ แต่เมื่อพิจารณาด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม กลับพบว่ามีข้อจำกัดในหลายด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2568) ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งพบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดพัทลุงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะในส่วนของข้อสอบที่วัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567) นอกจากนี้ จากการนิเทศติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (2567) พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาครูเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้ ขาดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ในด้านของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีความตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน แต่ยังขาดความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ขณะที่บางสถานศึกษายังขาดระบบการบริหารจัดการภายในที่ส่งเสริมให้เกิด "วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน" อย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2568) ดังนั้น จากการศึกษาพบปัญหาโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจึงมีความจำเป็น เพื่อให้เข้าใจกลไกการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนารูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในจังหวัดพัทลุง รวมทั้งเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและสังคมแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 909 คน จาก 27 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 115 คนผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนของขนาดสถานศึกษา (Proportional Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Non-replacement sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X)		ตัวแปรที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)
1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X1) 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม(X2) 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X3) 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X4) 5) การบริหารความเสี่ยง (X5)	⟷	1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y1) 2) การมีแบบแผนความคิด (Y2) 3) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y3) 4) การคิดอย่างเป็นระบบ (Y4) 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(Y5)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมการมีความคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมการบริหารความเสี่ยง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันการมีแบบแผนความคิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้การคิดอย่างเป็นระบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมรับข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำ

3.3 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม รวมถึงความเหมาะสมของภาษา โดยเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.4 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ผู้วิจัยนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ผลพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .798 และแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

4.1ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย4.2ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ผ่านการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามด้วยแอปพลิเคชัน Google Form ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดตามและตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามอย่างต่อเนื่อง และหากยังไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด จะดำเนินการประสานงานและลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4.3ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด ผลการเก็บข้อมูลพบว่า ส่งแบบสอบถามจำนวน 115 ฉบับ และได้รับกลับคืนครบถ้วน จำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)ตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)นอกจากนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.52	.62	มากที่สุด
2	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.55	.64	มากที่สุด
3	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.52	.64	มากที่สุด
4	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.48	.64	มาก
5	การบริหารความเสี่ยง	4.42	.66	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.50**	**.64**	**มาก**

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x}$ = 4.42) ตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ

ที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.52	.64	มากที่สุด

ที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.56	.65	มากที่สุด
3	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.48	.67	มาก
4	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.40	.69	มาก
5	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.34	.74	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.46**	**.68**	**มาก**

จากตาราง พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.46) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{x}$ = 4.56, SD = .65), รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{x}$ = 4.48), ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.40)และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม($\bar{x}$ = 4.34) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .705 แสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_T
X_1	.599**	.573**	.448**	.386**	.407**	**.621****
X_2	.391**	.434**	.411**	.363**	.270**	**.482****
X_3	.509**	.524**	.503**	.385**	.354**	**.589****
X_4	.475**	.408**	.408**	.285**	.219**	**.461****
X_5	.602**	.497**	.441**	.363**	.457**	**.607****
X_T	**.657****	**.620****	**.563****	**.454****	**.437****	.705**

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาสถานศึกษา

ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Alsharijaและ Wattersที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรัดขา (2565, น. 125) และ วุฒินันท์ โพหะดา (2564, น. 118) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันทั้งนี้ การที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นผลจากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ คอตีมะห์ ลามะทา (2566, น. 39) และ พรนภา นกขาว (2567, น. 54) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับทั้งนี้ อาจเนื่องจากข้าราชการครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยวินัย 5 ประการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2565, น. 25) นภาพร จันทร์บุตร (2567) และ ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ (2566) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันความรู้ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนกระบวนการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .705ความสัมพันธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นฐานในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และมุ่งพัฒนางานอย่างเป็นระบบเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจจนเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่และการเรียนรู้จากความผิดพลาด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดนอกกรอบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบจากการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งล้วนส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในภาพรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราศักดิ์ นพสถิต (2568) และจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ซึ่งต่างพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่กล่าวมา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ดังนั้นจึงควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญ เพื่อส่งเสริมและหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาร่วมกัน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้ส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.4 ควรนำผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไปใช้ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ละด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละด้าน เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การศึกษาดูงาน การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับผู้บริหาร และการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

2.1ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นอกเหนือจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน และระบบการบริหารจัดการความรู้

2.2ควรศึกษาเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการและข้อจำกัดในการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวแปรอื่นๆ เช่น คุณภาพงานวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความสุขในการทำงานของครู

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .705 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รวมถึงมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยบุคลากรจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พัฒนาแบบแผนความคิดใหม่ๆ เป็นผู้รอบรู้ คิดอย่างเป็นระบบ และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนั้น องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากงานวิจัยนี้คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เข้มแข็งจะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กาญจนา พรัดขา. (2565). *ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต.* การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คอตีมะห์ ลามะทา. (2566).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับนวัตกรรมการบริหารการจัดการเรียนรู้ของครู สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา จังหวัดนราธิวาส.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.*วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดาราศักดิ์ นพสถิต. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ. (2566). *ภาวะผู้นำการเรียนรูปของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.

พรนภา นกขาว. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.* สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มนาสายบุรีสังกัดสานักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567.* สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568).*สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

Alsharija, M., & Watters, J. J. (2012). Innovative Leadership by School Principles: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools. *Journal of International Education Research, 8*(4), 425-434.

Gliddon, D. G. (2006). Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique. The Pennsylvania State University, Pennsylvania.

Rensis Likert. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw-Hill.

*การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

กนกวรรณ ดำเพ็ง[1*] ญาณิศา บุญจิตร์[2] พิชามญชุ์ สุรียพรรณ[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2-3] อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
*Corresponding author e-mail: nedkanok2562@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PAของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ 2) พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ประเมินผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล ผู้เข้าร่วมในการวิจัย ประกอบด้วย ครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบทดสอบ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกการนิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2026-02-27 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสนทนากลุ่ม พบว่าครูผู้สอนยังมีทักษะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนสอดคล้องกับตัวชี้วัด ว.PA และยังมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย 2) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ซึ่งผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ ว.PA มากขึ้นมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนา 20.55 และคะแนนหลังการพัฒนา 28.11 ครูมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการให้ข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งสามารถนำไปเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ โดยมีผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ ดีมาก (μ = 4.65, σ = 0.13) และผลจากการนิเทศพบว่า ครูมีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนได้ดีและมีการวัดผลตามสภาพจริง 3) ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาครู ; กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ; การจัดการเรียนรู้

* Received: 2025-11-07, Revised: 2026-02-13, Accepted: 2026-02-27

TEACHER DEVELOPMENT IN LEARNING MANAGEMENT THROUNG THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY PROCESS OF PHA RATCHATAN THAP LAMU SCHOOL UNDER PHANG NGA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Kanokwan Dampeng [1*] Yanisa Boonchit [2] Pichamon Sureeyaphan [3]
Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University
Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: nedkanok2562@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to (1) investigate the current conditions of teachers' learning management according to the PA performance appraisal criteria at Pra Ratchatan Thap Lamu School(2) develop teachers' learning management using the Professional Learning Community (PLC) process and (3) evaluate the results of teacher development based on the PA criteria. The study employed a four-step action research process planning, action, observation, and reflection. The participants consisted of nine teachers from Pra Ratchatan Thap Lamu School. Research instruments included focus group record forms, achievement tests, PLC activity logs, supervision record forms, and satisfaction questionnaires. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed that (1) From the focus group discussion, it was found that teachers still demonstrated unclear skills in designing learning management plans aligned with the PA (Professional Assessment) indicators and showed a limited level of diversity in instructional methods. (2) After participating in the PLC-based teacher development program, teachers gained knowledge from the workshop activities. Their understanding of learning management based on PA indicators improved, with the mean pre-development score of 20.55 increasing to 28.11 after development. Teachers collaboratively exchanged ideas through the PLC process and were able to design appropriate learning management plans. The plans were evaluated at an excellent level ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.13$). Supervision results further indicated that teachers implemented the planned instruction effectively, employed diverse teaching techniques, fostered a positive classroom climate, and applied authentic assessment.(3) Teacher satisfaction with the development program reached a very high level, with an average score of 4.93.

Keywords: Teacher Development ; Professional Learning Community Process ; Learning Management

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสารสนเทศได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และระบบการศึกษา ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ “ครู” ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้หล่อหลอมผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคใหม่ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

กรอบนโยบายระดับชาติของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างชัดเจน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนและระบบการศึกษา โดยมุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเทคโนโลยี องค์ความรู้ และนวัตกรรม ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แนวนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน และสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งสองสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดกรอบทิศทางด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยมาตรา 54 ระบุว่าการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย ภาคภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของตนได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกัน มาตรา 258 (จ) ได้เน้นย้ำถึงบทบาทของระบบการผลิต การคัดเลือก และการพัฒนาครู โดยกำหนดให้ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรอบรู้ทางวิชาชีพ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล กรอบกฎหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า “ครู” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ระบบการศึกษาไทยสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้การเลื่อนวิทยฐานะของครูต้องดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับปรุงแนวทางการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ว.PA เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะในระดับสูงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แนวทางดังกล่าวได้สะท้อนบทบาทของครูยุคใหม่ที่ต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการคิดขั้นสูง และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน จากการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาหลายแห่งยังพบว่าครูจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ ว.PA และยังใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ขาดความหลากหลาย ส่งผลให้กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก พบว่าการจัดการเรียนรู้ของครูส่วนใหญ่ยังคงเน้นรูปแบบการสอนเชิงถ่ายทอดแบบดั้งเดิม ขาดการบูรณาการกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ ทั้งผลการอ่าน RT และผลการทดสอบ O-NET นอกจากนี้ การเปลี่ยนย้ายครูบ่อยครั้งยังส่งผลให้มีครูบรรจุใหม่จำนวนมาก ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA อย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการยกระดับสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้เป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาใช้เป็นกลไกในการพัฒนาครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา วางแผน ทดลองปฏิบัติ และสะท้อนผลจากการจัดการเรียนรู้จริงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิจัยของ Hord (1997) ชี้ให้เห็นว่า PLC สามารถส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับสมรรถนะของครูให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA และบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

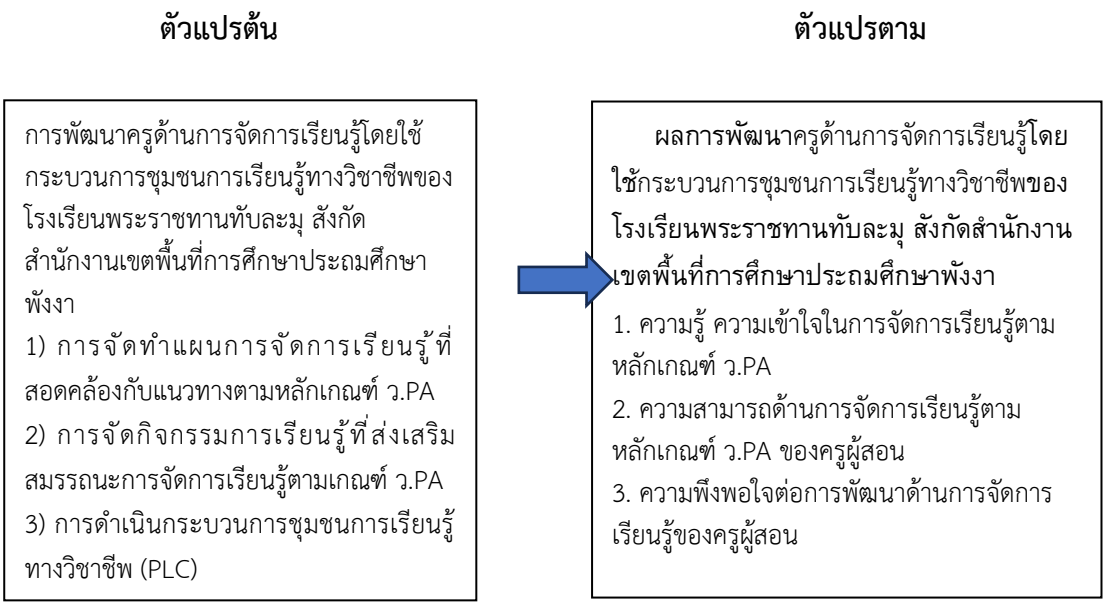
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ จำนวน 9 คน ในปีการศึกษา 2567
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางตามหลักเกณฑ์ ว.PA 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ ว.PA 3) การดำเนินกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม 2568 ถึงเดือนสิงหาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart(1982) ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ ใช้รูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นวางแผน (Planning) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA และการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข และนำมาศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งใช้ประเด็นต่างๆในการสนทนา ผู้วิจัยบันทึกผลการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ผล จากนั้นมีการประชุมคณะครูชี้แจงเพื่อวางแผนในการดำเนินงานพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA และเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบบันทึกการประชุม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยพัฒนาเอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA และสร้างแบบทดสอบเพื่อใช้วัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังอบรม ผู้วิจัยนำแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ

คุณภาพของเครื่องมือโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80–1.00 วิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ มีค่าความยาก (P) 0.60–0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) 0.20–0.80 รวม 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตร KR-20 ได้ค่า 0.997 ผู้วิจัยดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการและให้ครูผู้สอนเข้าร่วมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับตัวชี้วัด ว.PA โดยใช้แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สร้างขึ้นและได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ส่วนแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.80–1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2560) เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3) ขั้นการสังเกตผล (Observing) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนิเทศติดตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA ของครู โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบนิเทศติดตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ผ่านการพัฒนาและแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พร้อมทั้งใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับในการแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสะท้อนระดับการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.60-1.00 และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบบประเมินมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

3. การรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่ได้รับการออกแบบและพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมทั้งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ และสะท้อนสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

3.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ใช้สำหรับเก็บข้อมูลสภาพปัญหาและสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ ว.PA โดยดำเนินการสนทนากลุ่มกับครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ จำนวน 9 คน ผลที่ได้ถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.2 แบบทดสอบก่อน–หลังอบรม

ใช้เพื่อประเมินระดับความรู้และความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ทั้งก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของครู

3.3 แบบบันทึกกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เป็นเครื่องมือสำหรับบันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา เสนอแนวทางพัฒนา และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยข้อมูลที่บันทึกใช้เป็นหลักฐานประกอบการพัฒนากิจกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละรอบของกระบวนการ PLC

3.4 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

ใช้เพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูพัฒนาหลังเข้าร่วมกระบวนการ PLC แบบประเมินประกอบด้วยรายการพิจารณา 15 ข้อ ครอบคลุมด้านเนื้อหา ขั้นตอนและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการวัดประเมินผล รวมถึงการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 แบบนิเทศติดตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA

ใช้สำหรับสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูขณะนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริงในชั้นเรียน โดยประเมินความสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ ว.PA จำนวน 10 ข้อ ข้อมูลที่ได้สะท้อนการปฏิบัติงานจริงของครูและใช้ประกอบการพิจารณาพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.6 แบบประเมินความพึงพอใจ

ใช้ในการประเมินระดับความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครอบคลุมด้านการวางแผนการดำเนินงาน การเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการ PLC การสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ และการสะท้อนผล ข้อมูลที่ได้ถูกนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาโครงการในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.7 บันทึกการประชุม

ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลจากการประชุมวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดแนวทางพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย โดยข้อมูลที่บันทึกเป็นหลักฐานสำคัญในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานร่วมกันและใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในรอบต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงข้อจำกัดและความต้องการพัฒนาในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านความเข้าใจหลักเกณฑ์ ว.PA ซึ่งครูส่วนใหญ่ยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กำหนด รูปแบบการจัดการเรียนรู้ยังเน้นการบรรยายเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมจำกัด และไม่เกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบแยกส่วนและไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูยังขาดความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอด การให้ข้อเสนอแนะในระหว่างเรียนมีความจำกัด ขณะที่บรรยากาศในชั้นเรียนยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้เรียนจำนวนหนึ่งยังไม่คุ้นเคยกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง ทำให้การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นไม่เต็มศักยภาพ

2. ผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีดังนี้

2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA มีค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนการพัฒนาเท่ากับ 20.55 และคะแนนหลังการพัฒนา มี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 28.11 และผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วย t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมีค่า t เท่ากับ 8.13 พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ดังตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ t-test ผลการเปรียบเทียบการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

การทดสอบ	N	μ	σ	t	Sig.
ก่อนพัฒนา	9	20.55	2.83	8.13	0.05
หลังพัฒนา	9	28.11	1.36		

2.2 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA พบว่า ครูผู้ร่วมเรียนรู้จำนวน 9 ท่าน สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยเฉลี่ยความสอดคล้อง เชื่อมโยง และเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก (μ= 4.65, σ = 0.13) ดังตารางที่ 2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ

รายการประเมิน	μ	σ	ร้อยละ	สรุปผล
แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	5	0	100	ดีมาก
แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนสัมพันธ์กัน	5	0	100	ดีมาก
สาระสำคัญมีความสอดคล้องของกับมาตรฐานการเรียนรู้หรือตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้	4.78	0.42	95.56	ดีมาก
จุดประสงค์การเรียนรู้พัฒนานักเรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการสมรรถนะของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.78	0.42	95.56	ดีมาก
กิจกรรมการเรียนรู้มีลำดับขั้นตอนเหมาะสมและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.78	0.42	95.56	ดีมาก
มีการใช้เทคนิค กระบวนการที่หลากหลายที่เร้าความสนใจในการนำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้	4.56	0.50	91.11	ดีมาก
มีการใช้เทคนิคการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพแวดล้อม	4.78	0.42	95.56	ดีมาก
กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	4.56	0.50	91.11	ดีมาก
กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการคิด การเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.78	0.42	95.56	ดีมาก
มีการใช้สื่อหลากหลาย/สื่อ ICT ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.44	0.50	88.89	ดี
มีการจัดกิจกรรมที่เชื่อมความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ของนักเรียน	3.78	0.42	75.56	พอใช้
นักเรียนได้สะท้อนผลและมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล	5	0	100	ดีมาก
มีวิธีการวัดผลแลประเมินผลที่หลากหลาย	4.78	0.42	95.56	ดีมาก

รายการประเมิน	μ	σ	ร้อยละ	สรุปผล
มีการเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	4.67	0.47	93.33	ดีมาก
มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองให้กับนักเรียน	4.11	0.57	82.22	ดี
โดยรวมเฉลี่ย	**4.65**	**0.13**	**93.04**	**ดีมาก**

2.3 ผลการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ผลการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ ซึ่งพิจารณารายบุคคลตามองค์ประกอบ 10 ข้อ พบว่า ครูส่วนใหญ่สามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และใช้เครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 100 แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของครูในการออกแบบและใช้การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ พบว่าครูร้อยละ 90 สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ สร้างความสุขและความเพลิดเพลินแก่ผู้เรียน และครูร้อยละ 80 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสื่อที่มีความหลากหลาย ขณะที่ครูร้อยละ 70 สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในด้านการสะท้อนผล พบว่าครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและการประเมินผลร้อยละ 60 ส่วนการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ค้นคว้า แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง รวมถึงการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และให้แรงเสริมแก่ผู้เรียน พบว่าครูดำเนินการคิดเป็นร้อยละ 50 สำหรับองค์ประกอบที่ครูมีการจัดการเรียนรู้น้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งพบว่าครูมีการดำเนินการคิดเป็นร้อยละ 30 เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะของครูด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้และการคิดขั้นสูงของผู้เรียน

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ ต่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.93, σ = 0.13) แสดงว่าครูมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาครั้งนี้ในภาพรวมอย่างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านที่หนึ่ง ด้านการดำเนินการวางแผนโดยเรียงลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ มีการจัดประชุมคณะครูเพื่อวางแผนในการดำเนินการ (μ = 5.00, σ = 0) ผู้วิจัยและคณะครูมีการร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสภาพปัจจุบัน(μ = 5.00, σ = 0) มีการแจ้งกำหนดการในการอบรมล่วงหน้าให้กับคณะครูทราบ(μ= 5.00, σ = 0) และมีจัดเตรียมเอกสารคู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครบถ้วน สมบูรณ์(μ = 4.78, σ = 0.42) ด้านที่สอง ด้านการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ แบบทดสอบที่ใช้ในอบรมช่วยให้เข้าใจหลักเกณฑ์การประเมิน ว.PAและสามารถนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ดี(μ = 5.00, σ = 0) สื่อ อุปกรณ์ สถานที่ และเวลาที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสม(μ = 5.00, σ = 0) วิทยากรมีความรู้และสามารถอธิบายเนื้อหาเข้าใจง่ายสามารถตอบคำถามและให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจน(μ = 4.89, σ = 0.31) และคู่มือและเอกสารการอบรมมีเนื้อหาครอบคลุมและเป็นประโยชน์ (μ = 4.78, σ = 0.42) ด้านที่สาม ด้านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) โดยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลำดับขั้นตอนชัดเจนและสมาชิกมีเป้าหมายร่วมกัน(μ = 5.00, σ = 0) การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ไขปัญหาร่วมกัน(μ = 5.00, σ = 0) มีการพัฒนาและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC และสามารถนำไปปรับใช้กับนักเรียนได้(μ = 5.00, σ = 0) และเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) มากยิ่งขึ้น(μ= 5.00, σ = 0) ด้านที่สี่ ด้านการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ โดยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ ว.PA(μ = 5.00, σ = 0) สามารถนำ

คำแนะนำจากสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนได้(μ = 5.00, σ = 0) มีการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแผนการเรียนรู้ที่ดีขึ้น(μ = 4.78, σ = 0.42) และทักษะการจัดการเรียนรู้ทำให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้กับตัวผู้เรียน(μ= 4.67, σ = 0.47) ด้านที่ห้า การสะท้อนผลและสรุปโดยเรียงลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา (μ = 5.00, σ = 0) ความสามารถในการนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆที่ได้จาก PLC ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ (μ = 5.00, σ = 0) สามารถการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้มากขึ้น(μ = 5.00, σ = 0) และการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะของการทำวิจัยครั้งนี้ (μ = 4.67, σ = 0.47)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระราชทานทับละมุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ครูมีสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่เหมือนกัน โดยเฉพาะความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ว.PA ที่ยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้ยังมีทักษะในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ตรงกับตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินตาม ว.PA นอกจากนี้ ยังพบว่าสถานศึกษายังไม่มีแนวทางพัฒนาครูที่เป็นระบบ ขาดสื่อประกอบการเขียนแผน ว.PA ที่ชัดเจน ทำให้ครู โดยเฉพาะครูบรรจุใหม่หรือครูที่กำลังเตรียมยื่นขอวิทยฐานะ ยังไม่สามารถพัฒนางานตามเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านระบบบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารยังขาดแนวทางการพัฒนาครูที่ชัดเจน ขาดการนิเทศ กำกับติดตามที่ต่อเนื่อง และไม่มีระบบสนับสนุนครูในการจัดทำแผนและจัดการเรียนรู้ตาม ว.PA อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งโรงเรียนยังไม่มีกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ชัดเจน ทำให้ครูขาดแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน ขาดโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และไม่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาครูควรดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยบูรณาการกับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ เน้นการปฏิบัติจริงและการสร้างแผนการสอนเชิงรุก เช่น การใช้รูปแบบ 5E, GPAS 5 Steps, 4W1H, Brainstorming การใช้เกมและกิจกรรมตอบคำถาม การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry-Based Learning) การใช้ PBL ตลอดจนการเชื่อมโยงความรู้เดิมผ่านคำถามและแผนภาพความคิด รวมถึงการใช้แบบทดสอบสั้นเพื่อประเมินความเข้าใจเบื้องต้น ในด้านการใช้สื่อและวิธีประเมินผล ครูควรพัฒนาทักษะการใช้สื่อดิจิทัล การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการประเมินระหว่างเรียนอย่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลป้อนกลับที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ควรปรับให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดกลุ่ม การสร้างมุมการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนคิดอย่างสม่ำเสมอ โดยครูควรให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายของผู้เรียน และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) ที่อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของครู รวมทั้งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ขณะเดียวกัน แนวคิดของ กันต์ธร หิรัญลักษณ์ (2564) ยังชี้ว่า PLC เป็นกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร การปฏิบัติร่วมกัน การคิดร่วมกัน และการช่วยเหลือสนับสนุน

อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและศักยภาพของครูผู้สอน ผลวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานของ ทวีป วงศ์ชาลีกุล (2566) ที่พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความเหมาะสมและมีประโยชน์ในระดับสูงเมื่อใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษามัธยมศึกษาพะเยาช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลของการศึกษาครั้งนี้ที่ชี้ว่า การนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนพระราชทานทับละมุจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ซึ่งเป็นความต้องการพัฒนาเร่งด่วนของโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA ควรดำเนินการผ่านกระบวนการ PLC ควบคู่กับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับทั้งองค์ความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทดลองปฏิบัติจริง และการได้รับคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (μ = 8.44) สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความรู้และความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูได้รับความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงเนื้อหา สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร เพื่อนำไปพัฒนาแผนการสอนของตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งการวางลำดับขั้นตอน การสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นผู้เรียน และการวัดประเมินผลที่สอดคล้องตามสภาพจริง ผลการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี จำใบรัตน์ (2562) ซึ่งศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควบคู่กับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา โดยพบว่า ครูมีความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สูงขึ้น สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการดำเนินกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนทั้งด้านวัตถุประสงค์ กิจกรรมตามมาตรฐานการเรียนรู้ และการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลของงานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าครูสามารถพัฒนาแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้มีคุณภาพมากขึ้นหลังเข้าร่วม PLC นอกจากนี้ เมื่อครูนำแผนไปใช้จริงในห้องเรียนและได้รับการนิเทศ สังเกตการณ์ และการสะท้อนผลร่วมภายในกลุ่ม PLC ทำให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และฝึกผู้เรียนให้มีการสะท้อนคิดและประเมินตนเองได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ผลการศึกษาของ สมเกียรติ สัจจารักษ์ (2563) ยังสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้ โดยพบว่า การดำเนินการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอนมากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ทำให้มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น และสามารถพัฒนารูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทโรงเรียน นอกจากนี้ บรรยากาศของการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในชุมชน PLC ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปรับปรุงการสอนและใช้เทคโนโลยีหรือสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาครูในโรงเรียนพระราชทานทับละมุ โดยสรุป ผลการพัฒนาครูในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การผสมผสานระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการกับการดำเนินกระบวนการ PLC ส่งผลให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งในด้าน

การออกแบบแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อที่หลากหลาย การประเมินตามสภาพจริง และการสะท้อนผลร่วมกัน ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนพัฒนาดียิ่งขึ้น

3. ผลการประเมินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูของโรงเรียนพระราชทานทับละมุ พบว่า การดำเนินงานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อการพัฒนาครูทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน โดยมีหลักฐานจากการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูเกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ภายหลังการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ว.PA เพิ่มขึ้น สามารถออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ กระบวนการ PLC ทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงในการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการทดลองใช้แผนในชั้นเรียน และร่วมกันสะท้อนผล สิ่งเหล่านี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองตรงตามเป้าหมายของการวิจัย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานของ สมเกียรติ สัจจารักษ์ (2563) ที่ศึกษาการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญาฯ โดยพบว่า PLC เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนพัฒนาความรู้และความเข้าใจในบริบทของรายวิชา มีจุดเน้นสำคัญในการจัดการเรียนรู้ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู เพิ่มความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังทำให้การจัดการเรียนรู้มีความเป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้น และช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและผู้เรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้ การใช้กระบวนการ PLC ไม่เพียงช่วยให้ครูมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA อย่างยั่งยืน

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.93, σ = 0.13) โดยครูมีความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการในทุกด้าน ทั้งแบบทดสอบที่ช่วยทำความเข้าใจเกณฑ์ ว.PA สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสม วิทยากรที่อธิบายชัดเจน และเอกสารอบรมที่ครอบคลุม สะท้อนว่าการอบรมมีความพร้อมและเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ กระบวนการ PLC ได้รับความพึงพอใจระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยครูเห็นว่ามีขั้นตอนที่ชัดเจน มีเป้าหมายร่วม และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนและแก้ปัญหาร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถออกแบบแผนและนำไปใช้จริงได้ ซึ่งช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง ด้านการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ ครูเห็นว่าแผนที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับตัวชี้วัด ว.PA และสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ได้จริง มีพัฒนาการด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ดีขึ้น และส่งผลต่อผู้เรียนในระดับมาก ครูจึงสามารถนำแผนไปพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมายมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ จิราพร ยมสงค์ (2564) ที่พบว่าการพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ครูทั้ง 9 คนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ ว.PA ดีขึ้น สามารถเขียนแผนและนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วม PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. โรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนวทางออกแบบแผนการสอนร่วมกัน พร้อมนิเทศติดตามเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ
3. ควรขยายเครือข่าย PLC ในระดับกลุ่มโรงเรียนและเขตพื้นที่ โดยเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิธีบริหารจัดการที่ส่งเสริมการพัฒนาครูด้วย PLC ให้เกิดผลต่อการสอนและผู้เรียนสูงสุด
2. ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยยกระดับสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
3. ควรวิจัยนวัตกรรมการพัฒนาครูที่เน้น Active Learning ตามเกณฑ์ ว.PA โดยใช้ PLC เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC ช่วยยกระดับสมรรถนะครูตามหลักเกณฑ์ ว.PA ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการปฏิบัติจริง โดยผสานการอบรมเชิงปฏิบัติการกับกิจกรรม PLC ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสะท้อนผล และการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ครูมีพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อได้หลากหลาย และประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างเป็นระบบ งานวิจัยสังเคราะห์นวัตกรรม “วงรอบการพัฒนาครูด้วย PLC 2 กระบวนการ” ที่ช่วยให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถขยายผลสู่สถานศึกษาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กันต์ธร หิรัญลักษณ์. (2564). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2560).แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จิราพร ยมสงค์.(2564).การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่ายภูผานาสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. การค้นคว้าอิสระ.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ทวีป วงศ์ชาลีกุล.(2566).การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วารสาร*สังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7*(4).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 คู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งครู.สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.

ภัทรวดี จำใบรัตน์.(2563).การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา.(2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมเกียรติ สัจจารักษ์และคณะ.(2563). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัณณวดี *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย,11*(2).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. (2566). รายงานผลการทดสอบระดับชาติ (RT และ O-NET) ปีการศึกษา 2566. พังงา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.

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

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (2560 – 2564).กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement.* Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

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

*ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

นาวิน สงคราม[1*] สมาน อัศวภูมิ[2] จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail:nawins32@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 33 คนและครูจำนวน 301 รวมทั้งสิ้นจำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

* Received: 2026-01-21, Revised: 2026-02-26, Accepted: 2026-02-27

The Relationship between Team Work and The Effectiveness of Schools Under The Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

Nawin Songkhram [1*] Saman Asawapoom [2] Jittimaporn Sihawong[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2-3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development,Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail:nawins32@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine: 1) the level of teamwork, 2) the level of schools effectiveness, and 3) the relationship between teamwork and schools effectiveness in educational institutions under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. It is quantitative research. The sample consisted of 334 participants (33 administrators and 301 teachers), selected through stratified random sampling based on school size. Data were collected using 5-point Likert scale questionnaires, with reliability coefficients of 0.980 for teamwork and 0.978 for school effectiveness. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings indicated that: 1) teamwork in overall was at a high level, 2) schools effectiveness was in overall was at a high level, and 3) teamwork and schools effectiveness were positively and highly correlated, with statistical significance at the .01 level, as perceived by both administrators and teachers under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4.

Keywords: Team Work; Effectiveness of School

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดการปรับตัวขององค์กรทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรในภาคการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบในระดับโครงสร้างองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลและการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรด้วย การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในระยะยาว และสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึดหลักการ คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ มีระเบียบวินัย ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะสร้างสรรค์ ตลอดจนปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก ความรับผิดชอบต่อสังคม และยึดมั่นในหลักจริยธรรม คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการ "พัฒนาคน" ทั้งด้านทักษะความสามารถและคุณธรรม เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคนไทยให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาไว้ใน มาตรา 8 ที่เน้นการสร้างความร่วมมือให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และใน มาตรา 29 ที่กำหนดให้สถานศึกษาบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน อาทิ ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันสังคม และสถาบันศาสนา เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น การส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยังคงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายสาขาวิชาเพื่อสร้างนวัตกรรม แม้ว่าความแตกต่างด้านความรู้และประสบการณ์จะเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการ แต่หากสามารถหลอมรวมความหลากหลายเหล่านั้นให้เป็นจุดแข็งได้ จะกลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยพื้นฐานจากความรู้ความเชี่ยวชาญและความสามารถเฉพาะด้านของสมาชิกแต่ละบุคคล (แก้วดี ศรีอารยชาติ, 2563) การพัฒนาคนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติไม่ได้เน้นแค่ความเก่งเฉพาะตัว แต่เน้นการ "สร้างความร่วมมือ" ทั้งในระดับเครือข่ายสังคมและการทำงานเป็นทีม เพื่อเปลี่ยนความแตกต่างให้เป็นจุดแข็งในการขับเคลื่อน

การทำงานเป็นทีมนับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาของทุกองค์กร รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา เช่น สถานศึกษา ซึ่งการทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น การทำงานเป็นทีม จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการระดมความคิด ความร่วมมือในการทำงาน โดยรับฟังความคิดเห็นในหลายๆมิติ การแสดงออก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาตนเองและความอดทนจากความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อเลือกสิ่งที่ดีที่สุดที่จะนำไปปรับใช้ใน

งานให้ไปถึงเป้าหมายซึ่งการทำงานที่ดีจะต้องสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจ ยอมรับและเกิดความผูกพันระหว่างสมาชิก ให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน เพื่อร่วมคิดร่วมปรึกษาร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรของเราพัฒนาขึ้น (ณพัฐอร เฮงสมบูรณ์, 2564) การทำงานเป็นทีมไม่ใช่แค่การทำงานร่วมกัน แต่คือการหลอมรวมความต่างให้กลายเป็นพลัง เพื่อสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนให้แก่องค์กร

ประสิทธิผลสถานศึกษานั้น เกิดจากกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ หากกล่าวถึงในบริบทของสถานศึกษา โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน และมีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยมีการปรับตัวทั้งภายในและภายนอกให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองจากปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้ (วิมลพันธ์ ไวยคูน, 2565) ผลลัพธ์ของสถานศึกษาถือเป็นผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร และสามารถประเมินได้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (Hoy and Miskel, 2008) ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นองค์รวมของการบริหารจัดการที่เน้น "กระบวนการทำงานเชิงบูรณาการ" และ "การปรับตัวเชิงกลยุทธ์" เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายหลักของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จากหลักการดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้การทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบในหลายสถานศึกษา คือการทำงานเป็นทีมยังขาดการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารจัดการยังคงมีข้อจำกัด เช่น การสื่อสารภายในองค์กรที่ขาดความชัดเจน ขาดการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกในทีม การขาดความเข้าใจนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษา และยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สะท้อนถึงปัญหาภายในสถานศึกษาและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนประสิทธิผลของสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เกิดการประสานงาน ความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับดีแล้ว การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องย่อมช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความจำเป็นและความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 รวมทั้งสิ้น 2,311 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 209 คน และครู จำนวน 2,102 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวม 334 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan (แบ่งเป็นผู้บริหาร 33 คน และครู 301 คน) ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรและมีความน่าเชื่อถือในการให้ข้อมูล

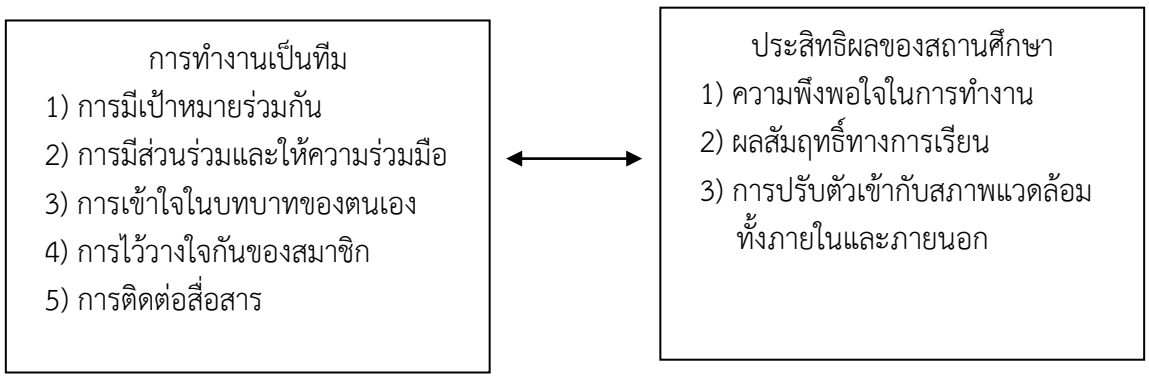
2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ 3) การเข้าใจในบทบาทของตนเอง 4) การไว้วางใจกันของสมาชิก 5) การติดต่อสื่อสาร

2.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ส่วนที่ 2 มุ่งเน้นการประเมินองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 3 เป็นการประเมินระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำชี้แนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความ ผลการพิจารณาพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (0.60) ส่งผลให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ครบทุกข้อ

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามด้านประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทำหนังสือขออนุมัติจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ตามระยะเวลาที่กำหนด ในการดำเนินการดังกล่าว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนจะนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้วไปดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมวิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.41	0.47	มาก
2. การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ	4.42	0.48	มาก
3. การเข้าใจในบทบาทของตนเอง	4.37	0.52	มาก
4. การไว้วางใจกันของสมาชิก	4.35	0.55	มาก
5. การติดต่อสื่อสาร	4.40	0.48	มาก
รวม	4.39	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเข้าใจในบทบาทของตนเอง และด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.29	0.56	มาก
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.30	0.59	มาก
3. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	4.28	0.56	มาก
รวม	4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y
X_1	.744**	.746**	.518**	.724**
X_2	.683**	.710**	.472**	.673**
X_3	.828**	.787**	.580**	.791**
X_4	.734**	.790**	.564**	.753**
X_5	.833**	.845**	.595**	.819**
X	.813**	.825**	.582**	.801**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับสูง (r = .801)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากร ทุกคนต้องมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ดำเนินงานเป็นระบบทั้งนี้การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมากกับทุกองค์กร และด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสมาชิกในทีมยังขาด

ความเชื่อมั่นต่อกัน อาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่เปิดเผยทั่วถึง สมาชิกบางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสมาชิกบ่อยครั้งและบรรยากาศการทำงานที่ยังไม่ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ นพวรรณ คงพลิ้ว (2563) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นนทวัตร ทาหอม (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผล ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน และพึงพอใจในการทำงาน สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการส่งเสริมและคาดหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับสูง ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาหลายแห่งมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้สามารถเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีการตั้งความคาดหวังที่เหมาะสมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สมาชิกในทีมยังปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ไม่ดีนัก อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ได้รับการสนับสนุนหรือข้อมูลที่เพียงพอในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ สอดคล้องกับ วิมลพันธ์ ไวยคูนา (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โสรดา จันทร์บุญนาค (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปวีณา รอดเจริญ (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลขอสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเพราะ ครูในโรงเรียนมีคุณลักษณะของการทำงานเป็น ทีม ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การไว้วางใจกันของสมาชิก การเข้าใจในบทบาทของตนเองและการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพแล้วทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประ

สิทผล และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน พบว่ามีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการเข้าใจในบทบาทของตนเอง ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือตามลำดับ สอดคล้องกับ นนทวัตร ทาหอม (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารและพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเปิดกว้าง

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจ ความจริงใจ และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับครู รวมทั้งระหว่างครูด้วยกันเอง ผ่านกิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) หรือกิจกรรมพัฒนาจิตใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความมั่นคงในทีม

1.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ พร้อมจัดระบบติดตามและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะและกระบวนการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทผลของสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการทำงานเป็นทีมสามารถเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานได้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเสริมสร้างทิศทางและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมและการ

ให้ความร่วมมือกันเอื้อต่อการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองส่งผลให้การดำเนินงานเป็นระบบและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การถ่ายทอดนโยบายและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงเป็นแนวทางเชิงนโยบายที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*.https://bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf

แก้วดี ศรีอารยชาติ (2563). *อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณพัฐอร เฮงสมบูรณ์ (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นนทวัตร ทาหอม (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นพวรรณ คงพริ้ว (2563). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปวีณา รอดเจริญ (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

วลัยพร ลามพัฒน์. (2564). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

วิมลพันธ์ ไวยคูนา (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422/.

_____.(2554). (2566). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ.2566-2580)(ฉบับบแก้ไขเพิ่มเติม)*. https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/Masterplan-66-80.pdf

โสรดา จันทร์บุญนาค (2564). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สงผลตอประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. McGraw - Hill.

*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ปรีชญาพร เพ็งทอง[1*] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[*]Corresponding author e-mail: stu6430117118@sskru.ac.th Tel. 080-7264544

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงานของครู จึงจำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำแบบบริการ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานของครูในสถานศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผล การสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก2) ระดับประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำแบบบริการ; ประสิทธิผลการสอน

* Received: 2026-01-15, Revised: 2026-02-09, Accepted: 2026-02-27

The Relationship between Servant Leadership of school Administrators and Teaching Effectiveness of Teacher under Sisaket Primary Educational Service Area 1

Preechayaporn Pengthong [1] Pongsak Thongpanchang [2] Jittimaporn Sihawong [3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Asst. Prof., Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: stu6430117118@sskru.ac.th Tel. 080-7264544

ABSTRACT

School administrators are key individuals in facilitating and supporting the work of teachers. Therefore, they are essential for them to possess servant leadership qualities to effectively support and promote teacher performance within the institution. The purposes of the research were 1) to study the level of servant leadership of school administrators under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study the level of teaching effectiveness of teacher under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. And 3) to study the relationship between servant leadership of school administrators and teaching effectiveness of teacher under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. The samples in this research were 335 people. The sample was obtained using stratified random sampling.The instrument used in theresearch was a 5-rating Likert scale questionnairewith reliability of 0.976. The data analysis of the data usage included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Correlation Coefficient. The research results were asfollows 1) The overall level of servant leadership management of school administrators under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 was found at the high level. 2) The overall level of teaching effectiveness of teacher under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 was found at the high level. and 3) The overall relationship between servant leadership of school administrators and teaching effectiveness of teacher under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 found a positive relationship at a medium level and was significantly different at 0.01 level.

Keywords: Relationship;Servant Leadership;Teaching Effectiveness

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประชากรทุกช่วงวัยในแต่ละประเทศต่างพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งหลายประเทศทั่วโลกได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทั้งในการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับการศึกษาของประเทศไทย พบว่ามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย อันเป็นผลจากการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประชากรวัยเรียนส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม Generation Z หรือ Gen Z (ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2539–2553) ซึ่งเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและสามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างสะดวก ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Learning) การเรียนรู้ระยะสั้นที่เน้นเนื้อหากระชับ (Micro-Learning) การเรียนรู้ผ่านสื่อวิดีทัศน์ (Video-Based Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Gamification) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนเองจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการเพิ่มพูนทักษะ (Upskill) และการปรับเปลี่ยนหรือเสริมสร้างทักษะใหม่ (Reskill) เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ

ประสิทธิผลการสอนเป็นผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน งานวิจัยของปาริชาติ แก้วมณี และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557) พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการศึกษาเป็นกิจการบริการ และคุณภาพของการจัดการศึกษาย่อมสะท้อนถึงคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษาโดยมีผู้เรียนเป็นผู้รับบริการหลัก (วิชัย เสวกงาม, 2556)

นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและยุทธศาสตร์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำแบบบริการ (Servant Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการรับฟัง การเห็นอกเห็นใจ การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำจะวางตนเองเป็นผู้รับใช้และส่งเสริม

ความสำเร็จของผู้ร่วมงาน (Greenleaf, 1977) งานวิจัยหลายฉบับพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม (ญาณี ศรีดวงใจ และอารมณ์ จินดาพันธ์, 2562; กนกพร อินตาวงค์, 2564)

จากการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าการจัดการศึกษาได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลายประการ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การลดลงของประชากรวัยเรียน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาครูผู้สอนในยุคปัจจุบัน การนำภาวะผู้นำแบบบริการมาประยุกต์ใช้จึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการสอนของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 2,426 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 258 คน และครู จำนวน 2,168 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 335 คนโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (1970) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดจำนวนตามสัดส่วนบุคลากรในแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมองการณ์ไกล 2) ด้านการสร้างมโนทัศน์ 3) ด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจ4) ด้านการมีความ

ตระหนักรู้ 5) ด้านการโน้มน้าวใจ 6) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน และ 7) ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการเรียนรู้2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี5) ด้านการวัด ประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ 6) ด้านความเชี่ยวชาญในการนำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษา2) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 ทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)ผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 335 ชุดซึ่งสอดคล้องกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์โดยใช้ Google Form ซึ่งถูกส่งไปยังแต่ละโรงเรียนที่กำหนด โดยการประสานงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างครบ 335 ชุด ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับครบทั้ง 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสถิติเฉพาะทาง

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบบริการของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจ รองลงมา คือ ด้านการโน้มน้าวและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมองการณ์ไกล

ตารางที่ 1ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1โดยรวม

รายการ	ระดับภาวะผู้นำแบบบริการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมองการณ์ไกล	4.20	0.57	มาก
2. ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.43	0.46	มาก
3. ด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจ	4.51	0.44	มากที่สุด
4. ด้านการมีความตระหนักรู้	4.27	0.46	มาก
5. ด้านการโน้มน้าวใจ	4.44	0.42	มาก
6.ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน	4.38	0.41	มาก
7. ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน	4.43	0.44	มาก
เฉลี่ย	4.38	0.36	**มาก**

2. ประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้รองลงมา คือด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการสอนของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1โดยรวม

รายการ	ระดับประสิทธิผลการสอนของครู		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้	4.44	0.37	มาก
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.27	0.44	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.36	0.41	มาก
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.44	0.39	มาก
5. ด้านการวัด ประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้	4.44	0.35	มาก
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการสอน	4.23	0.41	มาก
เฉลี่ย	**4.36**	**0.30**	**มาก**

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	.279**	.480**	.388**	.273**	.282**	.432**	.466**
X_2	.483**	.459**	.463**	.451**	.396**	.310**	.552**
X_3	.478**	.454**	.450**	.471**	.417**	.363**	.566**
X_4	.361**	.452**	.328**	.229**	.251**	.403**	.441**
X_5	.492**	.513**	.496**	.479**	.446**	.382**	.605**
X_6	.450**	.523**	.497**	.434**	.341**	.402**	.574**
X_7	.580**	.545**	.561**	.541**	.469**	.318**	.649**
X_{tot}	.554**	.615**	.568**	.509**	.463**	.472**	.688**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการโน้ม

น้าวใจ ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการมีความตระหนักรู้ และด้านการมองการณ์ไกลตามลำดับผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดแนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการเป็นหลัก โดยเฉพาะการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับกำลังใจและความไว้วางใจจากผู้บริหารส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ลดความกังวลในการทำงาน และกล้าตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนและ การพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ ด้านการโน้มน้าวใจและการสร้างสรรค์ชุมชนยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างพลังขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ย่อมเอื้อต่อการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง ครูผู้สอนพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันสร้างมโนทัศน์และขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบบริการจึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน เนื่องจากมุ่งเน้นการพัฒนาคน งาน และผู้เรียนควบคู่กันอย่างสมดุลผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี ยอดเจริญ (2565) และนาถฤดี เดชรักษา (2567) ที่รายงานผลในทำนองเดียวกันว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน แม้ลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจะแตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ศึกษา

2. ประสิทธิผลการสอนของครูผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวัด ประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านความเชี่ยวชาญในการสอนตามลำดับ ซึ่งผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากกระบวนการวัดและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน เพื่อนำไปใช้วางแผนและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดีและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ยังช่วยให้กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ ขณะเดียวกัน การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของละอองดาว ปะโพธิง (2553) สุภัค ยมพุก (2557) ณิชาภัทร ฟักคง (2559) และจุรีพร มุลนี (2565) ที่พบว่าประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีองค์ประกอบด้านการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการกับประสิทธิผลการสอนของครูผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำแบบบริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการสอนของครูทุกด้านผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยภาวะผู้นำแบบบริการเป็นกลไกในการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ และสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนทางวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลการสอนของครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมันทนา นิถานานนท์ และสนั่น ประจงจิตร (2558) และอมรา กาฬสมุทร (2565) รวมถึงงานวิจัยในต่างประเทศของ Cerit (2010), Imadudduin (2022) และ Kilang (2023) ซึ่งต่างรายงานผลในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำแบบบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และสามารถส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1สามารถนำผลการวิจัย ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบบริการด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีความตระหนักรู้ และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดไปวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยที่พบว่า ระดับประสิทธิผลการสอนของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านความเชี่ยวชาญในการสอน และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ไปวางแผน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพิ่มขึ้น

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบบริการกับประสิทธิผลการสอนของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลการสอนของครูควรนำผลที่ค้นพบนี้ ไปจัดการระบบการให้บริการสนับสนุนครู อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

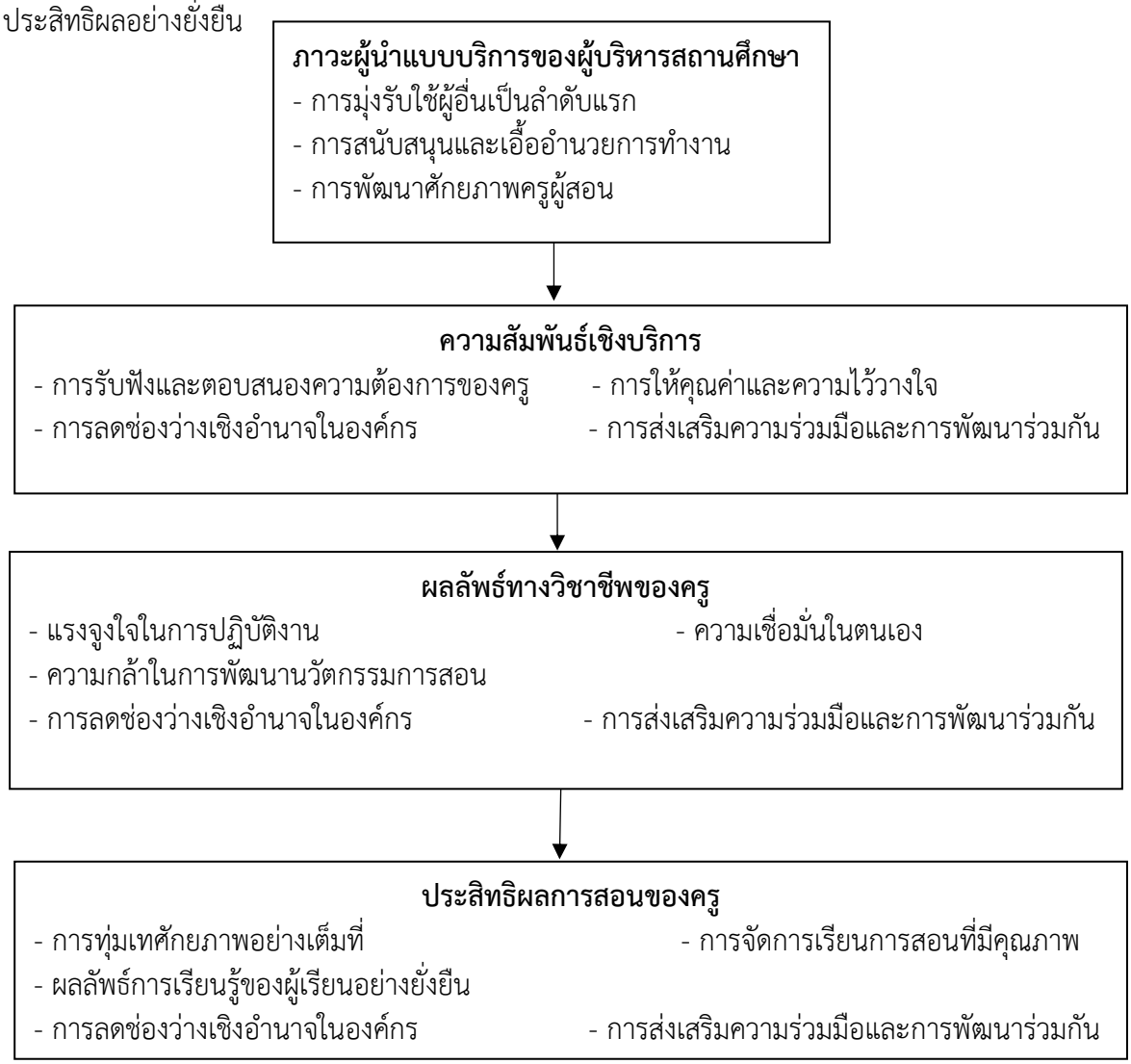
2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการสอนของครู เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบให้เห็นเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งวิเคราะห์ หาสาเหตุในเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการบริหาร ทั้งในระดับนโยบาย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ตลอดจนพิจารณาบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในพื้นที่ ซึ่งอาจส่งผลต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำแบบบริการในแต่ละด้านต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้รูปแบบผสม เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสะท้อนสภาพจริงของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด และปัจจัยเอื้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการในด้านดังกล่าวอย่างรอบด้านและเป็นระบบ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำแบบบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อให้เข้าใจบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการรับใช้ผู้อื่นเป็นลำดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สนับสนุน เอื้ออำนวย และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ผู้บริหารแบบบริการจะให้ความสำคัญกับการรับฟังครู การตอบสนองต่อความต้องการด้านวิชาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างเชิงอำนาจ และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูที่ตั้งอยู่บนฐานของการรับใช้ การให้คุณค่า และการพัฒนาร่วมกัน ความสัมพันธ์เชิงบริการจะทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำแบบบริการส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูอย่างเป็นรูปธรรมช่วยเสริมสร้างพลังทางจิตวิชาชีพของครู ได้แก่ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความกล้าในการพัฒนานวัตกรรมการสอน เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและเข้าใจจากผู้นำ จะสามารถทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กนกพร อินตาวงค์. (2564). ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์การ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 2*(1), 31-38.

จุรีพร มุลนี. (2565). *ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ญาณี ศรีดวงใจ และ อารมณ์ จินดาพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7*(3), 43-53.

ณิชาภัทร ฟักคง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาถฤดี เดชรักษา. (2567)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต *2. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 25*(1), 16-31.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่).* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ แก้วมณี และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5*(1), 80-89.

มัทนา นิถานานนท์ และสนั่น ประจงจิตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก. *วารสารครุศาสตร์, 43*(1), 99-111.

รุ่งฤดี ยอดเจริญ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 397-408.

ละอองดาว ปะโพธิงาม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชัย เสวกงาม. (2556). การพัฒนากระบวนการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยการประยุกต์ใช้กระบวนการซิกซ์ซิกมาและการประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์. *วารสารครุศาสตร์, 41*(4), 35-54.

สุภัค ยมพุก. (2559). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มที่ 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.* http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* https://www.obec.go.th/archives/813787

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.* http://www.sisaketedu1.go.th/65/plan65.pdf

อมรา กาฬสมุทร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16*(1), 162-174.

Cerit, Y. (2010). The effects of servant leadership on teachers' organizational commitmentin primary schools in Turkey. *International Journal of Leadership in Education, 13*(3), 301-317.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimatepower and greatnes.* Paulist Press.

Imaduddin. (2002). The effect of Servant Leadership on The quality of education through The characteristics of Millennial teacher. *Journal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(4), 1092-1102.

Kilag, O.T. (2023). The role of servant leadership in creating a positive school climate. *Science and Education, 4*(5), 933-942.

Krejcie, V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 4*(2), 608-610.

*การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

วงษ์เดือน ทนจันทา[1*] อำนวย มีราคา[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

*Corresponding author e-mail: Vongdu02@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการดังกล่าวโดยพิจารณาความแตกต่างตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.770 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา; อำเภอสีชมพู.

* Received: 2026-01-10, Revised: 2026-02-25, Accepted: 2026-02-27

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SI CHOMPHU DISTRICT UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

Vongduean Thonchantha [1*] Amnuai Meerakar [2]
[1]Master of Education Program in Educational Management, Pitchayabundit College
[2]Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College
[*]Corresponding author e-mail: Vongdu02@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study the academic management of school administrators and to compare the academic management based on gender, school size, and years of experience of both school administrators and teachers. The sample group consisted of 205 school administrators and teachers, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire divided into two parts, with a reliability coefficient of 0.770. Data analysis was performed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with hypothesis testing using t-test and F-test. The results revealed that: 1. Academic administration of educational institution administrators in Pink District Under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 5, overall it is at a high level 2. Results of comparing opinions regarding academic administration of educational institution administrators, classified by gender and size of educational institution. and experience in working, it was found that opinions on academic administration as a whole were not significantly different

Keywords: Academic administration, school administrators; Si Chomphu District.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางสำคัญในการจัดการศึกษาของประเทศไว้อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และการพัฒนาสังคมไทยให้ก้าวสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน ทั้งนี้ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติดังกล่าวมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวมอย่างสมดุล ครอบคลุมทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ตลอดจนการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ การศึกษาควรมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับช่วงวัย ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะของแต่ละคนเริ่มตั้งแต่การวางรากฐานที่มั่นคงในวัยเด็ก เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสมดุล การปลูกฝังคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองที่ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษามีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยภารกิจที่หลากหลายและครอบคลุมหลายด้าน เริ่มตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง นโยบายทางการศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชน รวมถึงการจัดทำและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล ควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ก็เป็นอีกภารกิจสำคัญ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรม และสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป การบริหารงานวิชาการยังรวมถึงการจัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ตลอดจนการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการให้มีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ (อำนวย มีราคา, 2566)

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความแตกต่างหลากหลายตามขนาด บริบท และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่เท่าเทียมกัน อีกทั้งนโยบายภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงบ่อยยังกระทบต่อการวางแผนระยะยาว ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและลดทอนคุณภาพการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอ สีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งผลของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจะส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนและการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามเพศขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอสีชมพู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 436 คน จาก 253 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 182 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นพัฒนาแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ธ และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เมื่อปรับปรุงแล้วให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.770 ก่อนปรับปรุงขั้นสุดท้ายและนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Form จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลการบริหารงานวิชาการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.70	0.69	มาก
2. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.21	0.37	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.04	0.40	มาก
4. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.08	0.46	มาก
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.58	0.67	มาก
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.57	0.73	มาก
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.76	0.9	มาก
รวม	**3.85**	**0.34**	**มาก**

1. จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอโดยอิงจากข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มผู้เรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมหรือส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะในการวัดและประเมินผลตามหลักการที่ถูกต้อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีระบบการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมสำหรับนักเรียนที่ย้ายเข้า/ย้ายออก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และตามมาตรฐานที่กำหนด

1.4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บและใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.5 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนิเทศภายใน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม หลายคนได้ผ่านการอบรมหรือการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การนิเทศการสอน หรือการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพผู้เรียน ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การวางแผนงานวิชาการที่ตอบสนองความจำเป็นเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนในพื้นที่มีการจัดระบบการกำกับติดตามงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการมักมีการประชุมปรึกษาหารือ วางแผนการสอน และประเมินผลเป็นประจำ ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีทิศทาง ไม่เพียงแต่ติดตามผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการนิเทศการสอน การตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน และการประเมินคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย การดำเนินงานอย่างเป็นระบบเช่นนี้ทำให้สามารถค้นพบจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาได้อย่างทันท่วงที และช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญอีกประการคือความร่วมมือของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ครูส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาโรงเรียนและพร้อมทำงานร่วมกับผู้บริหารในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือกันในด้านการวางแผนการสอน การทำสื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลผู้เรียน ล้วนเป็นตัวแปรที่ผลักดันให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ครูจำนวนมากยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยให้ความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง การสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ก็ส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษามักได้รับคำแนะนำ เครื่องมือทางวิชาการ และแนวนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ทำให้โรงเรียนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีเป้าหมายเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน นอกจากนี้ การ

นิเทศ ติดตาม และประเมินผลจากเขตพื้นที่ยังช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินงานด้านวิชาการอย่างมีมาตรฐานและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น สุดท้าย ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน และการนำหลักการบริหารที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาปรับใช้ ทำให้การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความหมายและมีทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน สะท้อนถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด CIPP ในการกำกับคุณภาพงานวิชาการ Stufflebeam & Shinkfield (2007) สอดคล้องกับงานวิจัยของนารี ปราถนาม (2566) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหาร หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 การวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 การนิเทศการศึกษา มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ วรสาร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอหนองกุงศรี 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอหนองกุงศรี 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงจากค่าค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดประเมินผลและงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ

1.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความเข้าใจแนวทางการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน สามารถวางแผน บริหารจัดการ วิเคราะห์ปัญหา และติดตามประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งให้ความสำคัญกับความร่วมมือของครูและบุคลากร ทำให้หลักสูตรเหมาะสม ทันสมัย และนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ วรสาร (2566) และแนวคิดของ Lawrence Stenhouse ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรจากความร่วมมือและบริบทของโรงเรียนเพื่อให้ตอบสนองต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญประการแรกคือความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารเอง ผู้บริหารมีความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของนักเรียน อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการวางแผนและติดตามผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ปัจจัยต่อมาคือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และโอกาสในการอบรม ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงเครื่องมือและสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอและทันสมัย นอกจากนี้ความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนยังช่วยให้การใช้เทคโนโลยีเกิดผลจริงต่อการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารยังตระหนักถึงความสำคัญของสื่อเทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยให้การบริหารงานวิชาการด้านสื่อและเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (2003) ที่อธิบายว่าการนำเทคโนโลยีหรือสิ่งใหม่มาใช้อย่างแพร่หลายขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ลักษณะของนวัตกรรม ความพร้อมของผู้ใช้ ระบบ

สนับสนุนทางสังคม และบริบทขององค์กร หากองค์ประกอบเหล่านี้เอื้อต่อการใช้งาน การยอมรับเทคโนโลยีก็จะสูงขึ้น สอดคล้องกับสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีพร้อม มีการอบรมพัฒนาวิชาชีพครู

1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการประเมิน และมีการใช้เทคโนโลยีช่วยจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูล ทำให้การประเมินมีความเป็นระบบ โปร่งใส และแม่นยำ ผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับติดตามและส่งเสริมมาตรฐานการประเมินร่วมกัน ส่งผลให้การประเมินผลมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom ที่เน้นการประเมินตามสมรรถนะและการเรียนรู้จนเกิดความเชี่ยวชาญ (Mastery Learning) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21

1.4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้มีการจัดทำนโยบาย แผนงาน และมาตรการติดตามผลที่ชัดเจน ทั้งนี้ ผู้บริหารสามารถกำกับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยที่สองคือความรู้และทักษะด้านการบริหารงานวิชาการและการประกันคุณภาพ ผู้บริหารได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะทั้งในด้านการวางแผน การกำกับติดตามและการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งยังมีระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาครู และการตรวจสอบคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้การพัฒนาระบบประกันคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสนับสนุนทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ทำให้ครูสามารถดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาและระบบประกันคุณภาพภายในได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัจจัยสุดท้ายคือวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการพัฒนาวิชาชีพครู สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาดำเนินไปอย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิด Instructional Leadership ของ Hallinger (2003) ระบุว่า ผู้บริหารด้านการสอนมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ผู้บริหารต้องสามารถวางนโยบาย กำกับติดตาม และสนับสนุนครูให้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานวิชาการที่ดีจึงส่งผลโดยตรงต่อมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพของโรงเรียน ในทำนองเดียวกันแนวคิด Strategic Leadership ของ Bush (2011) เน้นว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน รวมถึงกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ การวางแผน กำกับติดตาม และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนตามมาตรฐานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก จึงมีการสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งผ่านการอบรม การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำเทคนิคใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในพื้นที่มีระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูนิเทศร่วมกัน ทำให้เกิดการติดตาม ประเมินผล และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น อีกทั้งครูเองก็มีความพร้อมและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ จึงให้ความร่วมมือในการปรับปรุงการสอนได้อย่างจริงจัง ในด้านทรัพยากร โรงเรียนมีการจัด

สภาพแวดล้อม สื่อ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายและมีคุณภาพมากขึ้น พร้อมกันนี้ ยังได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น ทำให้มีทรัพยากรและความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพิ่มขึ้น สุดท้าย นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ก็เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิผลสูงสุด ด้วยปัจจัยทั้งหมดนี้จึงทำให้การบริหารด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าวมีผลอยู่ในระดับมาก เป็นผลลัพธ์จากความร่วมมือและการขับเคลื่อนที่เป็นระบบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ วรสาร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอหนองกุงศรี 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายด้านการบริหารด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการบริหารงานภายในโรงเรียนทุกแห่งในอำเภอสีชมพู นโยบายเหล่านี้ครอบคลุมทั้งการวางแผนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการนิเทศภายในโรงเรียน ด้วยความที่เป็นนโยบายกลางและต้องดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน โรงเรียนทุกแห่งจึงดำเนินงานตามแนวคิดและมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีแนวคิดและทัศนคติที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ แม้ว่าจะประจำอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันก็ตาม การพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารในระบบการศึกษาไทยมักเป็นรูปแบบที่มีความเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยบุคลากรทั้งสองฝ่ายมักเข้าร่วมกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือการพัฒนาวิชาชีพที่จัดขึ้นโดยสำนักงานเขตพื้นที่เดียวกัน เนื้อหาของการอบรมมักเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล การได้รับความรู้และแนวคิดแบบเดียวกันเหล่านี้ทำให้ครูและผู้บริหารมีมุมมองที่สอดคล้องและเป็นในทิศทางเดียวกัน แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในอำเภอสีชมพูอาจมีความเข้มแข็งและมีรูปแบบการทำงานที่คล้ายคลึงกัน วัฒนธรรมดังกล่าวประกอบด้วยวิธีคิด ค่านิยม และบรรยากาศในการทำงานที่เน้นความร่วมมือ ความสามัคคี และความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนดำเนินงานภายใต้ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกันในด้านวิชาการ ความเป็นหนึ่งเดียวกันในวัฒนธรรมองค์กรนี้ช่วยลดความแตกต่างที่อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ หรืออายุงาน ทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ มีชัยรัมย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตพัฒนาการศึกษากระสัง กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตพัฒนาการศึกษากระสัง กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่ายังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาด้านนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยของครู ผู้บริหารควรจัดอบรม เวิร์กชอป หรือการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

2. จัดให้มีที่ปรึกษาหรือโค้ชด้านการวิจัยในโรงเรียน ควรประสานงานกับศึกษานิเทศก์ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหรือเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อให้คำแนะนำแก่ครูตั้งแต่การออกแบบงานวิจัยจนถึงการสรุปและเผยแพร่ผลงาน

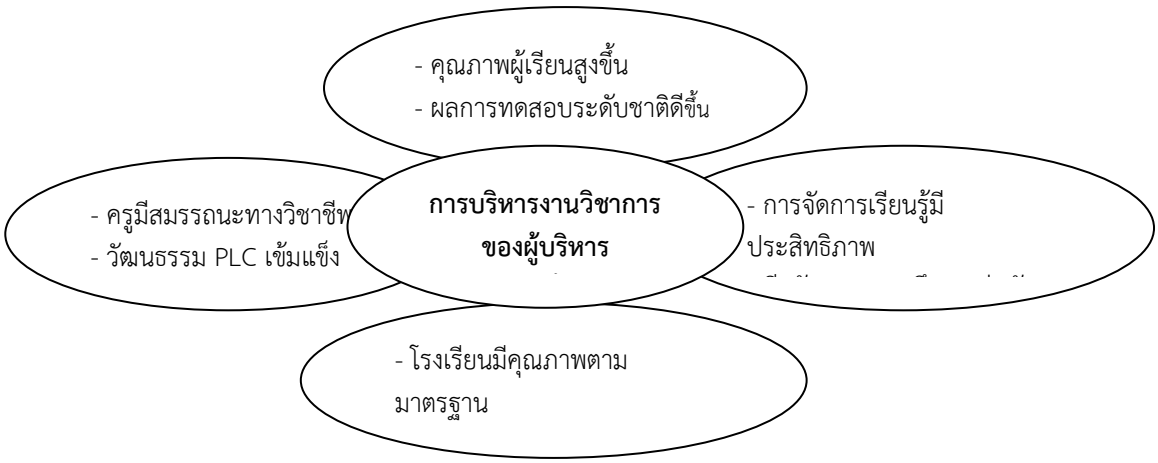
3. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการวิจัย การจัดตั้งกลุ่ม PLC เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล จะช่วยให้การวิจัยในสถานศึกษามีความต่อเนื่องและมีคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. ควรมีการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครูในอำเภอสีชมพู

องค์ความรู้ใหม่



สรุปองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอำเภอ สีชมพู ไม่ได้เน้นเพียงการปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลาง แต่ต้อง**อาศัย**การบริหารงานวิชาการในทุกๆ**ด้าน** รวมไปถึงภาวะผู้นำเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการใช้ข้อมูลจริง การมีส่วนร่วมของครู และการเชื่อมโยงชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้ตรงตามหลักการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

จันทร์เพ็ญ มีชัยรัมย์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตพัฒนาการศึกษากระสัง กลุ่มเครือข่าย กระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, *วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา, 2*(2), 18-31.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.*ข้าวฟ่าง.

นารี ปราถนาม. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สุดารัตน์ วรสาร (2566) วารสารบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด.

อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.Deming, W. Edwards (1986). *Out of the Crisis.* MIT Press.

Bush. (2011). Theories of educational leadership and Monagement (4th ed.) London.

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education, 33*(3), 329-351

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A framework for teacher knowledge. Teachers College Record, 108*(6), 1017–1054.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations (5th ed.).* New York: Free Press.

Stufflebeam, D. L., &Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications.* Jossey-Bass.

*แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม สำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

แสงจันทร์ แสงสรทวีศักดิ์[1*] สุดาพร ปัญญาพฤกษ์[2] ไพรภ รัตนชูวงศ์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

* Corresponding author e-mail: sangjansangson@gmail.com Tel.0932621473

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ข้อที่ 1 ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 19 คน ครูผู้สอน 280 คน ข้อที่ 2 ได้แก่นักวิชาการชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน นักจิตวิทยาโรงเรียนจำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน และข้อที่ 3 ได้แก่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน นักจิตวิทยาโรงเรียนจำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ตัวแทนผู้ปกครอง จำนวน 2 คน และตัวแทนครูผู้สอน จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่ม โดยวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา , ผลผลิตและบริการ ,บุคลากร , ประสิทธิภาพทางการเงิน , วัสดุทรัพยากร และ การบริหารจัดการ ปัจจัยภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม , ด้านเทคโนโลยี , ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งล้วนส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยแนวทางของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม; นักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์

* Received: 2026-01-04, Revised: 2026-02-26, Accepted: 2026-02-27

Participatory Student Support System Administration Guidelines for Ethnic Students in the Mae Sai–Wiang Phang Kham Educational Development Network under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

Sangjan Sangsornthaweesak[1*] Sudaporn Panyapruek[2] Pairop Rattanachuwong[3]
[1]Master of Education in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2]Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[3]Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
* Corresponding author e-mail: sangjansangson@gmail.com Tel.0932621473

ABSTRACT

The objectives of this independent study were: 1) to investigate the current state of the student support system administration for ethnic students in the Mae Sai–Wiang Phang Kham Educational Development Network under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3; 2) to examine factors affecting the administration of the student support system for ethnic students; 3) to propose participatory student support system administration guidelines for ethnic students in the Mae Sai–Wiang Phang Kham Educational Development Network under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The research instruments included questionnaires, interviews, and focus-group discussions. The findings revealed that: 1) the overall level of student support system administration for ethnic students was moderate; 2) the factors influencing the student support system administration included both internal and external factors, all of which affected the effectiveness of administration for ethnic students; and 3) the participatory student support system administration guidelines for ethnic students consisted of five components: 1) Knowing Students as Individuals, 2) Student Screening, 3): Student Development and Promotion, 4) Prevention and Problem-Solving, and 5) Student Referral. The participatory approach was based on four principles: 1) Participation in Decision-Making, 2) Participation in Implementation, 3) Participation in Benefit-Sharing, and 4) Participation in Evaluation.

Keywords: Participatory Student Support System Administration Guidelines**;** Ethnic Students

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในมิติเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่สังคมโลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของประชาชนให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ องค์การยูเนสโกย้ำว่าการศึกษาเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงทางสังคม ประเทศไทยจึงกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อสร้างความเสมอภาคและพัฒนาระบบบริหารจัดการทางการศึกษาให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งมุ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษาที่ทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

เพื่อนำหลักการความเท่าเทียมดังกล่าวสู่การปฏิบัติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต และดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข โดยเฉพาะผู้เรียนในบริบทพิเศษ เช่น กลุ่มชาติพันธุ์หรือพื้นที่ชายแดน ซึ่งต้องการการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ที่สามารถบริหารจัดการความหลากหลายของบริบทผู้เรียน และส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ควบคู่กับคุณภาพชีวิตของนักเรียนอย่างรอบด้าน (Fullan, 2001) หนึ่งในกลไกสำคัญคือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลผ่านกระบวนการรู้จักนักเรียน การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ โดยอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน (กรมสุขภาพจิต, 2546)

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการบนหลักการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล เพื่อให้การช่วยเหลือสอดคล้องกับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทสำคัญในการลดช่องว่างด้านการสื่อสารและความเข้าใจ

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนและมีนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลาย ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเผชิญข้อจำกัดด้านการเข้าถึงครอบครัว การสื่อสารกับผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงความซับซ้อนในการประสานงานจากส่วนกลาง ปัญหาดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และกลุ่มชาติพันธุ์อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567)

ดังนั้น บทความวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน และเสนอแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.1 ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ จำนวน 299 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 280 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

1.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การพัฒนาส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน

1.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ จากนั้นสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

1.3.2 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าIOC ตั้งแต่ 0.67–1.00

1.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาใน

ครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาคแบบสอบถามในส่วนของสภาพปัจจุบันได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.991

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ให้ข้อมูล โดยการส่งจดหมายทางระบบออนไลน์เพื่อขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ

1.4.2 สรุปผลการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.4.3 นำผลการสรุปการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูล จำนวน 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและโดยภาพรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน คือ นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน นักจิตวิทยาโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่รับผิดชอบดูแลงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ผู้วิจัย เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีความยินดี เต็มใจให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 ศึกษาข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามสภาพการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในแต่ละองค์ประกอบ ที่ได้จากการทำแบบสอบถาม

2.3.2 สร้างประเด็นการสัมภาษณ์โดยใช้โครงสร้างการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษาและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาจากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอในรูปแบบความเรียง

3. เสนอแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ จำนวน 16 คน คือ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คน นักจิตวิทยาโรงเรียน รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่รับผิดชอบดูแลงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ จำนวน 8 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย จำนวน 1 คน ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนหรือปฏิบัติหน้าที่ในงานฝ่ายบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ร่างการสนทนากลุ่มเพื่อหา แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

-3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ศึกษารูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3.3.2 ร่างแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ จากผลการศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ให้ออกมาเป็นแบบสนทนากลุ่มแนวทางการบริหารแต่ละองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.3.3 นำร่างแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาและความสอดคล้องของประเด็นการสนทนากลุ่ม

3.3.4 นำร่างแนวทางที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พร้อมทั้งผ่านการเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม เป็นแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ มาจัดทำร่างการสนทนากลุ่ม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางแต่ละข้อ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้แบบสอบถาม

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 **ในภาพรวม**

ข้อ	รายการ	สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	2.69	.18	ปานกลาง	1
2	การคัดกรองนักเรียน	2.61	.19	ปานกลาง	2
3	การส่งเสริมพัฒนานักเรียน	2.56	.19	ปานกลาง	3
4	การป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียน	2.50	.17	น้อย	4
5	การส่งต่อนักเรียน	2.40	.18	น้อย	5
	ภาพรวม	**2.55**	**.07**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 2.55, σ = .07) หากพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับปานกลาง (μ = 2.69 σ = .18) รองลงมา คือ การคัดกรองนักเรียน ระดับปานกลาง (μ = 2.61, σ = .19) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน (μ= 2.40, σ = .18)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาปัจจัยในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

1. สถานศึกษามีโครงสร้างและนโยบายบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน แต่ยังไม่สอดคล้องกับความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ และมีภาระงานเอกสารซ้ำซ้อน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2. สถานศึกษาดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบ 5 ขั้นตอน โดยยึดหลักความเสมอภาค ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและสามารถปรับตัวในสังคมโรงเรียนได้เหมาะสม

3. บุคลากรของสถานศึกษา ครูที่ปรึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ยังขาดความรู้เฉพาะด้านภาษาและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ แม้มีเจตคติที่ดีและพยายามปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสม

4. สถานศึกษาไม่มีงบประมาณเฉพาะสำหรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ จึงต้องพึ่งพาการสนับสนุนจาก กสศ. และหน่วยงานภายนอก

5. สถานศึกษามีวัสดุพื้นฐานสำหรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่สื่อที่สะท้อนบริบทชาติพันธุ์ยังไม่เพียงพอ จึงใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรจากภายนอกช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน

6. สถานศึกษาดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกระบวนการ 5 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ แต่ยังต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์มากขึ้น

ปัจจัยภายนอก

1. สภาพสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนและผู้ปกครอง ต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เนื่องจากความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ และวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ ส่งผลต่อการสื่อสารและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ต้องนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับข้อจำกัดด้านการเข้าถึงและความเข้าใจของผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์

3. สภาพเศรษฐกิจของชุมชนและผู้ปกครอง ต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจส่งผลต่อความพร้อมในการเรียน การมาเรียน และพัฒนาการของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์

4. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง นโยบาย และกฎหมาย ต้องได้รับการติดตามอย่างใกล้ชิด เนื่องจากมีผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และอาจก่อให้เกิดภาระงานเอกสารที่กระทบต่อการติดตามนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์รายกรณี

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้บริหาร ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทน

ผู้ปกครอง ตัวแทนครูผู้สอน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และนักจิตวิทยาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

แนวทางที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

สถานศึกษาควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่คำนึงถึงบริบทชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานสองภาษา (ภาษาไทยและพหุภาษาได้แก่ ภาษาไทใหญ่ ภาษาไทลื้อ ภาษาจีน ภาษาพม่า และภาษาอาข่า) เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าถึง เข้าใจ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งร่วมประเมินและปรับปรุงข้อมูลภายใต้ระบบคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ปลอดภัยและเป็นปัจจุบัน

แนวทางที่ 2 การคัดกรองนักเรียน

สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการคัดกรองที่สอดคล้องกับบริบทนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ โดยใช้แบบประเมินสองภาษาและบูรณาการข้อมูลจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการตัดสินใจ ดำเนินการคัดกรองร่วมกันอย่างเป็นระบบ สื่อสารผลผ่านระบบสารสนเทศที่เข้าใจง่าย จัดระบบแจ้งเตือนนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และแบ่งปันข้อมูลแก่หน่วยงานสนับสนุนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งร่วมประเมินและปรับปรุงเครื่องมือคัดกรองให้ถูกต้องแม่นยำ และสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน

แนวทางที่ 3 การพัฒนาส่งเสริมนักเรียน

สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการวางแผนและตัดสินใจกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยจัดประชุมและกิจกรรมสองภาษาให้สอดคล้องกับบริบทชาติพันธุ์ ร่วมดำเนินกิจกรรมเสริมทักษะชีวิต วิชาชีพ และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ผลการพัฒนาในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและสองภาษาเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน และร่วมประเมินผลเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและวางแผนพัฒนาผู้เรียนในระยะต่อไปอย่างเหมาะสม

แนวทางที่ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

สถานศึกษาควรกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับภาษาและวัฒนธรรมของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่ายร่วมตัดสินใจ วิเคราะห์ และดำเนินการช่วยเหลือ เช่น การเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษาสองภาษา และการติดตามพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สื่อสารความก้าวหน้าในรูปแบบดิจิทัลที่เหมาะสม คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และร่วมประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

แนวทางที่ 5 การส่งต่อนักเรียน

สถานศึกษาควรกำหนดกระบวนการส่งต่อที่คำนึงถึงบริบทชาติพันธุ์ ภาษา และครอบครัว โดยจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศอย่างครบถ้วน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการ ประสานงานกับหน่วยงานปลายทางผ่านระบบสื่อสารสองภาษา ติดตามผลหลังการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง จัดสรรสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามหลักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และร่วมประเมินกระบวนการเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำพบว่า สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สะท้อนว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานตามกรอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านบริบทพื้นที่ชายแดน ความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม รวมถึงทรัพยากรและการประสานความร่วมมือที่ยังไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญช์ ม่วงแก้ว และเพลินพิศ สิงห์คำ (2560) และ พรวิมล กลิ่นศรีสุข (2564) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความสำคัญของข้อมูลพื้นฐานผู้เรียนในการวางแผนดูแลช่วยเหลือ สอดคล้องกับบุญญรัตน์ เผ่าวงศากุล (2565) ขณะที่ การส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนข้อจำกัดด้านการประสานงาน การติดตามต่อเนื่อง และการเข้าถึงบริการของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ นอกจากนี้ ผลการศึกษาชี้ว่าการประสานความร่วมมือและการสื่อสารสองภาษายังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานบางองค์ประกอบไม่เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภูวดล ถวิลคำ (2556) และงานวิจัยของ ฐณวัฒน์ ฉัตรวุฒิรัศมิ์ (2566) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ ผลการวิเคราะห์ตามกรอบ 2S4M และ STEP พบว่า ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและบริบทเฉพาะของพื้นที่ชายแดน โดยในด้านปัจจัยภายใน แม้สถานศึกษาจะมีกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นทางการ แต่ตัวนโยบายยังไม่สามารถรองรับความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อนส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ขณะที่ด้านบุคลากรแม้ครูจะมีเจตคติที่ดีแต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในบริบทชาติพันธุ์ และข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้ต้องพึ่งพาแหล่งทุนภายนอกเป็นหลักเมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอก พบว่าความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมในชุมชนชายแดนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ผนวกกับภาวะความยากจนของครอบครัวนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียน แม้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามข้อมูลแต่ยังมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงของผู้ปกครอง นอกจากนี้นโยบายที่สร้างภาระงานสูงยังทำให้ครูมีเวลาติดตามผู้เรียนลดลง จนนำไปสู่ความเสี่ยงที่นักเรียนบางส่วนจะหลุดออกจากระบบการศึกษา ดังนั้นการบริหารจัดการที่อาศัยการปรับตัวและการสนับสนุนจากหลายฝ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียนจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดูแลนักเรียนในพื้นที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ มั่นรักคง และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) และ รชา พูลพ่วง และคณะ (2567) ที่พบว่าทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกล้วนส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาหาแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สายเวียงพางคำ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และใช้เครื่องมือเป็นร่างการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เมื่อพิจารณาผลการสนทนากลุ่ม อภิปรายผลได้ดังนี้

แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ มีลักษณะเป็นกรอบการดำเนินงานเชิงระบบที่บูรณาการองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5

ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การพัฒนาและส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาและการส่งต่อ ควบคู่กับหลักการมีส่วนร่วม 4 หลักการ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ทั้งนี้ การกำหนดให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการ สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารเชิงบูรณาการที่เน้นการสร้างความเป็นเจ้าของร่วม (shared ownership) ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1981) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนาที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในทุกมิติของกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่การตัดสินใจไปจนถึงการประเมินผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในบริบทการศึกษาไทยของ ธีระ รุญเจริญ (2557) ที่เสนอว่าการกระจายอำนาจและการส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรสถานศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ นอกจากนี้ แนวทางที่พัฒนาขึ้นยังมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติในสถานศึกษา (professional learning community) ที่ Sergiovanni (2007) กล่าวถึง ซึ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงคุณค่าและความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

ในมิติของบริบทกลุ่มชาติพันธุ์ แนวทางดังกล่าวให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้เรียน อันเป็นการสะท้อนหลักการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม (multicultural education) ของ Banks (2015) ที่ชี้ว่าการจัดการศึกษาควรตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ที่พบว่าการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และบริบทของผู้เรียนรายบุคคลในการวางแผนพัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม

สำหรับองค์ประกอบด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การกำหนดแนวทางให้มีระบบประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายความร่วมมืออย่างชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามผลหลังการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง สะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการแบบเครือข่าย (network governance) ของ Provan และ Kenis (2008) ที่เสนอว่าการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหลายองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558) ที่เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ระดับนโยบาย

จากผลการศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่คำนึงถึงบริบทด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรมของผู้เรียน ควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากร บุคลากร และระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี และพัฒนากลไกความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ระดับสถานศึกษา

จากผลการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การ

ป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของสถานศึกษาเพื่อออกแบบกลไกการบริหารจัดการที่เหมาะสม บูรณาการความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบทภาษาและวัฒนธรรมของนักเรียน ตลอดจนกำหนดมาตรการคุ้มครองข้อมูลอย่างเหมาะสม

ระดับปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริง โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยและผลการประเมินการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนรายกรณี (Case Management) และออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ องค์ประกอบด้านการส่งต่อนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการประสานงานและกลไกการส่งต่อให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงลึกหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งศึกษารูปแบบและแนวทางการส่งต่อนักเรียนที่เหมาะสมกับบริบทนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ รวมทั้งประเมินผลการนำไปใช้จริง เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่



องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ควรดำเนินการภายใต้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ มีคุณภาพ และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน แนวทางการบริหารประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นขั้นตอน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ร่วม 4 หลักการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). *เครือข่ายความร่วมมือ: กลไกสำคัญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. ซัคเซส มีเดีย.

พรวิมล กลิ่นศรีสุข (2564). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. จังหวัดนครพนม วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จุฑารัตน์ มั่นรักคงและบุญจันทร์ (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 11*(1), 68–80.

ฐณวัฒน์ ฉัตรวุฒิรัศมิ์. (2566). การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยหลักการมีส่วนร่วมโรงเรียนบ้านบะแค องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค, 9*(2), 329–339.

บุญญรัตน์ เผ่าวงศากุล. (2565). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 79–185.

พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพลินพิศ สิงห์คำ. (2560). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภูวดล ถวิลคำ. (2556). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10*(48), 133–142.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. ข้าวฟ่าง.

รชา พูลพ่วง, ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ และ อรสา จรูญธรรม. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 9*(1), 374-384.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.

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

Banks, J. A. (2015). *Cultural diversity and education: Foundations, curriculum, and teaching* (6th ed.). Routledge.

Cohen, J. &. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation*. Cornell University Press.

Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.

Sergiovanni, T. J. (2007). *Rethinking leadership: A collection of articles* (2nd ed.). Corwin Press.

*สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

อนันต์ ปิดตานะ[1*], เพียงแข ภูผายาง[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 483 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$Y' = -2.261 + .475X_5 + .357X_1 + .333X_3 + .241X_6 + .129X_4 + .059X_2$

และรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$Z'y = .543Z_5 + .393Z_1 + .365Z_3 + .263Z_6 + .143Z_4 + .066Z_2$

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา; การประกันคุณภาพภายใน; มัธยมศึกษา

* Received: 2025-12-20, Revised: 2026-02-06, Accepted: 2026-02-27

Competency of School Administrators Affecting the Internal Quality Assurance System under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen

Anan Pidtana [1*] Piangkae Poopayang [2]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chaiyaphum Rajabhat University
[2]Lecturer, School of Program in Administration, Chaiyaphum Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: apidtana@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to investigate the levels of school administrators' competencies and internal quality assurance in schools; 2) to examine the relationship between school administrators' competencies and internal quality assurance; and 3) to identify the school administrators' competencies that influence internal quality assurance in schools under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen. The sample consisted of 483 school administrators and teachers working in schools under the Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire. The reliability coefficients of the questionnaire were .97 for school administrators' competencies and .96 for internal quality assurance. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1. the overall levels of school administrators' competencies and internal quality assurance were at a high level; 2. school administrators' competencies were positively correlated with internal quality assurance at a high level, with statistical significance at the .01 level; and 3. school administrators' competencies significantly predicted internal quality assurance, accounting for 76.8 percent of the variance, at the .01 level of significance. The raw score prediction equation was as follows:

$Y' = -2.261 + .475X_5 + .357X_1 + .333X_3 + .241X_6 + .129X_4 + .059X_2$

The standardized score prediction equation was:

$Z'y = .543Z_5 + .393Z_1 + .365Z_3 + .263Z_6 + .143Z_4 + .066Z_2$

Keywords: School administrators' competencies; Internal Quality Assurance; Secondary education

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม การดำเนินนโยบายด้านการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงย่อมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ บริหารทรัพยากร และสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล วิโรจน์ สารรัตนะ (2563) ระบุว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการควบคุม ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในช่วยให้สถานศึกษาสามารถประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระบุว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อควบคุม ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยเน้นการประเมินตนเอง การรายงานผล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ยังระบุว่า การประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา และเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระบุว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผ่านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อผู้บริหารเองในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่จะส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 188 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,166 คน จำนวนประชากรรวม 3,354 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 483 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน และครูผู้สอน จำนวน 353 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด , 2560) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม จนครบ 483 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert’s Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้โรงเรียนในสังกัด จากนั้นผู้วิจัยติดต่อโรงเรียนที่เป็นฐานการสุ่มเก็บข้อมูล เพื่อส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัย

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมา ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่า 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่า 0.97 และ 0.96 ตามลำดับ 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการสื่อสารและจูงใจ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม

	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.755	0.651	มาก
2)	การบริการที่ดี	3.725	0.658	มาก
3)	การทำงานเป็นทีม	3.784	0.647	มาก
4)	การพัฒนาตนเอง	3.668	0.654	มาก
5)	การมีวิสัยทัศน์	3.720	0.678	มาก
6)	การสื่อสารและจูงใจ	3.635	0.646	มาก
	โดยภาพรวม	**3.715**	**0.276**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.715) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.784) รองลงมาได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.755) การบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 3.725) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.720) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 3.668) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.635) ตามลำดับ

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม

	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1)	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.659	0.821	มาก
2)	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.687	0.799	มาก
3)	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.701	0.835	มาก
4)	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.655	0.787	มาก
	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (ต่อ)	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
5)	การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.656	0.845	มาก
6)	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	3.706	0.842	มาก
	รวม	**3.677**	**0.592**	**มาก**

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.677) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{X}$ = 3.706) รองลงมาได้แก่ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา($\bar{X}$ = 3.701) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.687) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.659) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.656) และการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.655) ตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X1	0.364**	0.319**	0.330**	0.303**	0.369**	0.348**	0.471**
X2	0.045	0.009	0.039	0.044	0.036	0.043	0.050
X3	0.303**	0.325**	0.279**	0.390**	0.275**	0.272**	0.425**
X4	0.088	0.104*	0.070	0.109*	0.143**	0.122**	0.147**
X5	0.405**	0.463**	0.471**	0.444**	0.467**	0.423**	0.619**
X6	0.185**	0.178**	0.220**	0.146**	0.178**	0.203**	0.257**
X	0.552**	0.556**	0.561**	0.571**	0.584**	0.561**	0.783**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (X) และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r=0.783) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.8 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.28677 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ				
	B	$S.E_B$	β	t	p-value
ค่าคงที่	-2.261	0.178		-12.718	0.000
การมีวิสัยทัศน์ (X_5)	0.475	0.020	0.543	24.313	0.000
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.357	0.020	0.393	17.670	0.000
การทำงานเป็นทีม (X_3)	0.333	0.020	0.365	16.370	0.000
การสื่อสารและจูงใจ (X_6)	0.241	0.020	0.263	11.863	0.000
การพัฒนาตนเอง (X_4)	0.129	0.020	0.143	6.460	0.000
การบริการที่ดี (X_2)	0.059	0.020	0.066	2.957	0.003
	R= .876,	R^2=.768,	a = -2.261,	S.E.est = 0.28677	

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารและจูงใจ เมื่อนำเข้าสมการถดถอยแล้วจะได้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.876 และมีอำนาจการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.8 (R^2=.768) โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.543, 0.393, 0.365, 0.263, 0.143 และ 0.066 ตามลำดับ

เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$Y' = -2.261 + .475X_5 + .357X_1 + .333X_3 + .241X_6 + .129X_4 + .059X_2$

และรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$Z'y = .543Z_5 + .393Z_1 + .365Z_3 + .263Z_6 + .143Z_4 + .066Z_2$

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า สมรรถนะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ด้านการบริการที่ดี ซึ่งด้านการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนี้ ยืนยันว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่ม

บุคคลให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร นอกจากนั้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่อยู่ในอันดับสอง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การที่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ การมีทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการเกิดคุณภาพประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ภัคจิรา ผาทอง (2563) ที่กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากร และองค์การ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นหากองค์การใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ องค์การนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะไปด้วย ซึ่งส่งผลให้ องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญตั้งแต่ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางบุคคลตามตำแหน่ง และการมอบหมายภาระงาน การวางแผนพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงาน และอื่นๆ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร และองค์การ เป็นหลักสำคัญที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าบุคลากร และองค์การนั้นสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองเป็นภารกิจที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการเป็นประจำทุกปี และเป็นเอกสารสำคัญที่ใช้ประกอบการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ผู้บริหารและครูจึงมีความคุ้นเคยกับกระบวนการจัดทำรายงานดังกล่าว อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้การดำเนินงานด้านนี้เป็นไปอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) ที่ระบุว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาและเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่อาจสะท้อน ให้เห็นถึงความท้าทายในการดำเนินงานด้านการประเมินคุณภาพเชิงกระบวนการ โดยเฉพาะการประเมิน ที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านภาระงานของครูและบุคลากร ความซับซ้อนของตัวชี้วัด และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ระบุว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังให้ความสำคัญกับการจัดทำเอกสารมากกว่าการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างแท้จริง ผลการวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูในด้านการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในไม่เป็นเพียงกระบวนการเชิงเอกสาร แต่เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่เน้นให้สถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง(r = 0.783) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับสูง จะส่งผลให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงดังกล่าวอาจเนื่องมาจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมทักษะสำคัญหลายด้าน เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การติดตามประเมินผล และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงย่อมสามารถกำหนดทิศทาง วางระบบ และสร้างความร่วมมือให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การประเมินตนเอง การจัดทำรายงานผล และการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร บุญทิพย์ (2566) ที่สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ชี้ให้เห็นว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในจะมีความเข้มแข็งและยั่งยืนได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารเชิงระบบ สามารถบูรณาการการประกันคุณภาพเข้ากับการบริหารงานประจำของสถานศึกษาได้อย่างกลมกลืน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและควรได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ร้อยละ 76.8 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ สมการพยากรณ์มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ต่ำ สะท้อนถึงความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบจำลองถดถอยพหุคูณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉาะสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ศรีคำ (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่เน้นย้ำว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ชี้ให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สามารถบูรณาการการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลคุณภาพเข้ากับการบริหารงานประจำได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านคุณภาพมีความต่อเนื่องและยั่งยืน (Fauzi, Aimah, & Khaudli, 2024) ดังนั้น สมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับสูง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการกระบวนการประกันคุณภาพภายในเข้ากับการบริหารงานประจำของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการใช้ผลการประเมินตนเองและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อลดการดำเนินงานเชิงเอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นควรส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพภายในระหว่างสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการประกันคุณภาพภายในในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความทั่วไปของผลการศึกษา

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายกลไกและกระบวนการที่สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้ครอบคลุมและทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการกำหนดทิศทาง บูรณาการกระบวนการประกันคุณภาพเข้ากับการบริหารงานประจำ และขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมทำหน้าที่เป็นกลไกเสริมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อดำเนินควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กระทรวงศึกษาธิการ.

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

ปรียานุช ศรีคำ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 43*(3), 112–128.

ภัคจิรา ผาทอง. (2563). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แพร่ เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2563). *การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ทิพยวิสุทธิ์.

สิริพร บุญทิพย์. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2563). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง)*. พริกหวานกราฟฟิค.

Fauzi, M. I., Aimah, S., & Khaudli, M. I. (2024). Visionary leadership of school principals in developing institutional quality management. *EDUTEC: Journal of Education and Technology, 7*(4), 415–424.

*แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษ2568

อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ[1*] ประทวน คล้ายศรี[2] จำเนียร ผะคังคิว[3]
[1-3] วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
*Corresponding Author's Email: ap_pra2009@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครูผู้สอน จำนวน 220 คน รวม 314 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยการใช้วิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2พบว่าความเอื้ออาทรเป็นพื้นฐาน ใช้ความเป็นเลิศเป็นเป้าหมาย การมีผู้บริหารเป็นแบบอย่าง มีความซื่อสัตย์ และมีการเสริมพลังเข้าด้วยกัน

คำสำคัญ:แนวทาง ;การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร;สถานศึกษา

* Received: 2025-12-21, Revised: 2026-02-28, Accepted: 2026-03-09

Guidelines for developing organizational culture of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area, Saraburi Area 2, academic year 2025

Apison phachanavon[1]* Prathuan Klaisr[2] Jumnian Phakankew[3]
[1-3]International College, Phetchabun Rajabhat University, Thailand.
*Corresponding Author's Email: ap_pra2009@hotmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the development of organizational culture among school administrators, 2) compare the development of organizational culture among school administrators, and 3) find guidelines for developing the organizational culture of school administrators. The sample group consisted of 94 school administrators and 220 teachers, totaling 314 people. Stratified random sampling and simple random sampling using a lottery method were used. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.907. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and when statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Fisher's LSD method. Research Results:1. The overall development of organizational culture in school administration was at the highest level. 2. The comparison of the development of organizational culture in school administration, categorized by school size, showed statistically significant differences at the .05 level overall. However, educational qualifications and school administration experience did not show significant differences overall. The guidelines for developing the organizational culture of school administrators in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 found that compassion was a fundamental principle. Make excellence the goal, have exemplary leaders, uphold integrity, and foster mutual empowerment.

Keywords: Keywords: Guidelines; Organizational culture development; Educational institutions

บทนำ

บริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของทุกองค์กร ทำให้การทบทวนบทบาทและการปรับกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในบริบทของภาครัฐ มุ่งเป้าหมายสู่การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเน้นหลักการ"ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยรัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน ที่เน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นกลาง และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลงนี้คือ"วัฒนธรรมองค์กร"ซึ่งเปรียบเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งใช้กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นค่านิยมร่วม แบบแผนพฤติกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร ในเชิงลึกว่าเป็นแบบแผนของสมมติฐานร่วมที่กลุ่มเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาและการปรับตัว จนถูกถ่ายทอดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการรับรู้ คิด และรู้สึกต่อปัญหาวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่เรียนรู้ได้ผ่านการสังเกตและประสบการณ์ (นิติพล ภูตะโชติ, 2562) มีลักษณะร่วมกัน ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม มุมมอง และความผูกพันของบุคลากร แม้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจะทำได้ยาก แต่บวรประพฤติดี (2558) เน้นย้ำว่า เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์และเป็นหัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยความสามารถของผู้นำในการสร้างความผูกพัน ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งและนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและเป็นองค์กรนวัตกรรมการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่บุคลากรมีค่านิยมและจิตสำนึกที่ตรงกัน จะทำให้กระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้ง และนำไปสู่ความสำเร็จกัญญา ศิริสกุล (2554) ชี้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งถือเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน เนื่องจากยากที่คู่แข่งจะลอกเลียนแบบ การปลูกฝังและรักษาวัฒนธรรมที่เหมาะสมจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำองค์กร ซึ่งชนิดา จิตตรุทธะ (2560) เสริมว่า ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อจัดการวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับลักษณะงานในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม จิรประภา อัครบวร (2565) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่แค่เรื่องของระเบียบปฏิบัติ แต่เป็น "เข็มทิศทางกลยุทธ์" ที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าควรตัดสินใจอย่างไรในสภาวะที่ยุ่งเหยิง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคลากรเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของสถานศึกษานั้น ๆ ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ 10 ประการ เช่น เป้าประสงค์ของสถานศึกษา การเสริมพลังอำนาจ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงพฤติกรรมของบุคลากรและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู และภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีอ่อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถจากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2”เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง การบริหารจัดการที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความเสมอภาค และความร่วมมือ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้บุคลากรมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ซึ่งผลสัมฤทธิ์เหล่านี้จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การยอมรับจากชุมชน และความก้าวหน้าของสถานศึกษา การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่น ๆ สืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1การวิจัยเชิงปริมาณ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา2568 จำนวน1,454 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และครู 1,319 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.1089)ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30:70 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้ผู้บริหารจำนวน 94 คน และครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 220 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.1 วุฒิการศึกษา
   1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การการบริหารสถานศึกษา
   1) น้อยกว่า 5 ปี
   2) 5 - 10 ปี
   3) มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา
   1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
   2) สถานศึกษาขนาดกลาง

3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

2.ตัวแปรตาม ได้แก่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2ตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน(Patterson, 1986, pp.50-51) ดังนี้ 1)เป้าประสงค์ของสถานศึกษา2)การเสริมพลังอำนาจ 3)การตัดสินใจ 4)ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5)ความไว้วางใจและเชื่อมั่น 6)ความเป็นเลิศ7)การยอมรับนับถือและการให้รางวัล 8)ความเอื้ออาทร9) ความซื่อสัตย์สุจริต **และ**10)ความหลากหลาย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี3ตอน ได้แก่1)เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3)เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 10 ด้าน จำนวน 60 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยหนังสือ เอกสาร ตำรา วารสาร ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยนำแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปขอควอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item of Objective Congruence Index : IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ0.970นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ซึ่งที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งเอกสารที่เป็นรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามทางระบบ google form ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2.ขอรับคืนแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน โดยผ่านทางระบบ google form.

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ในตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ(percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงตอนที่ 2 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หาค่าร้อยละ(percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงและ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยกำหนดเกณฑ์ เป็น 5 ระดับ เพื่อเปรียบเทียบการการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดย การทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.73	0.22	มากที่สุด
2	การเสริมพลังอำนาจ	4.67	0.24	มากที่สุด
3	การตัดสินใจ	4.69	0.22	มากที่สุด
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.69	0.23	มากที่สุด
5	ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	4.70	0.24	มากที่สุด
6	ความเป็นเลิศ	4.70	0.23	มากที่สุด
7	การยอมรับนับถือและการให้รางวัล	4.71	0.23	มากที่สุด
8	ความเอื้ออาทร	4.72	0.23	มากที่สุด
9	ความซื่อสัตย์	4.74	0.22	มากที่สุด
10	ความหลากหลาย	4.74	0.25	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.71	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.71,S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$=4.74,S.D.= 0.22)ความหลากหลาย ($\bar{X}$=4.74,S.D.= 0.25) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.73,S.D.= 0.22)ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X}$=4.68,S.D.= 0.24)

จากการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

จำแนกตามวุฒิการศึกษาภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษาด้านการเสริมพลังอำนาจด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาด้านความหลากหลายส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และด้านการเสริมพลังอำนาจผลการทดสอบรายคู่ ในด้านการเสริมพลังอำนาจ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปและกลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปีแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

จำแนกตามขนาดสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านผลการทดสอบรายคู่เมื่อพิจารณาทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าประสงค์, การเสริมพลังอำนาจ, การวัดผลประเมินผล, ความซื่อสัตย์สุจริต พบรูปแบบความแตกต่างที่เหมือนกัน คือ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลาง กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ พบข้อสรุปที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเฉพาะในประเด็นด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลายซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่าเป็น "รากฐานของความเชื่อมั่น" ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้ง 2 ท่าน ให้ทัศนะว่าในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน ความซื่อสัตย์เป็นเครื่องมือเดียวที่สร้างความโปร่งใสและลดความขัดแย้งได้ ขณะที่ศึกษานิเทศก์ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ความหลากหลายของทักษะบุคลากรในยุคปัจจุบันเป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความแตกต่างนั้นให้กลายเป็นพลังสร้างสรรค์ได้ สอดคล้องกับคะแนนเฉลี่ยที่สูงที่สุดในงานวิจัยในประเด็นด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กได้สะท้อนมุมมองที่น่าสนใจว่า แม้เป้าหมายหลักจะสอดรับตามนโยบายต้นสังกัด แต่บริบทของขนาดสถานศึกษานำไปสู่วิธีการที่ต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะเน้นเป้าหมายที่ผูกพันกับชุมชนอย่างใกล้ชิด ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่เน้นความเท่าเทียมในมาตรฐานการแข่งขัน ผลการสัมภาษณ์ครูทั้ง 2 ท่านช่วยยืนยันว่า การที่บุคลากรเห็นคุณค่าของเป้าประสงค์ร่วมกันทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญได้ตั้งข้อสังเกตต่อประเด็นด้านการเสริมพลังอำนาจซึ่งแม้จะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดแต่กลับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิชี้ให้เห็นว่าอาจเกิดจากภาระงานที่ทับซ้อน ทำให้ครูรู้สึกว่าการได้รับมอบหมายอำนาจตัดสินใจบางครั้งกลายเป็นการเพิ่มภาระมากกว่าการสร้างแรงจูงใจ จึงเสนอแนะให้มีการจัดสรรทรัพยากรและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อส่งเสริมพลังอำนาจอย่างแท้จริงเมื่อพิจารณาความแตกต่างตามขนาดสถานศึกษาซึ่งผลวิจัยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นเชิงลึกว่า โรงเรียนขนาดกลางมักเป็น "จุดเปลี่ยน" ของวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรที่เริ่มขยายตัวแต่ระบบการบริหารอาจยังไม่นิ่งเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือไม่มีความคล่องตัวเท่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงพบความแตกต่างชัดเจนในการเปรียบเทียบรายคู่ สำหรับในด้านประสบการณ์การบริหารผู้เชี่ยวชาญอาวุโสมองว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปจะมีความเชี่ยวชาญในการสร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นได้ดีกว่าผู้บริหารรุ่นใหม่ ซึ่งมักจะมุ่งเน้นไปที่ระบบงานมากกว่าระบบคน จึงเป็นประเด็นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำไปพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่โดยสรุป ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นชอบกับผลการวิจัย และเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการจะคงระดับวัฒนธรรมองค์กรในระดับ "มากที่สุด" ให้ยั่งยืนนั้น สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศผ่านการเป็นแบบอย่าง (Role Model) ของผู้บริหาร การให้รางวัลและยอมรับนับถืออย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญที่สุดคือการรักษาบรรยากาศความเอื้ออาทรเพื่อให้โรงเรียนเป็น "บ้านหลังที่สอง" ของทั้งครูและนักเรียน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการอบรมและพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมเป็นวิธีการที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งผลสำเร็จมีความเป็นมืออาชีพ อีกทั้ง สร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัคพร เจริญลักษณ์ (2561 : 116 - 124) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา นพคุณ (2560 : 74-75) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีพฤติกรรมการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจุฑามาศ สิทธิบุศย์ (2558 : 54 - 57)ได้ศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทร์ธีรา วงษาวดี (2563 : 123 - 131) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ โอลิเวียร์ (Olivier, 2016, p.2) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาส่วนด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารของสถานศึกษา ทั้ง 10 ด้าน สามารถอภิปราย โดยรวมได้ ดังนี้

จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบข้อค้นพบที่น่าสนใจในหลายประเด็น เริ่มจากด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าประสงค์ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี แออ้อย (2557) ที่พบว่าวัฒนธรรมด้านนี้ส่งผลต่อทิศทางของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับด้านการเสริมพลังอำนาจที่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจผ่านการจัดสรรทรัพยากรและการมอบหมายงานที่ท้าทาย ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ระบุว่าการเสริมพลังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้เป็นอย่างดีในส่วนของกระบวนการทำงานด้านการตัดสินใจพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักการโดยใช้ข้อมูลและประสบการณ์เป็นฐานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา รอดประทับ (2558) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญในโรงเรียนขยายโอกาส สิ่งนี้เชื่อมโยงโดยตรงกับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย ย่อมเกิดความรัก ความผูกพัน และความรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555) ที่เน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำหรับบรรยากาศในการทำงานด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงการที่ผู้บริหารยอมรับในความเชี่ยวชาญของครูและมอบหมายงาน

อย่างมีอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559) ที่พบว่าความไว้วางใจเป็นรากฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี นอกจากนี้ในด้านความเป็นเลิศยังอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และมุ่งสู่มาตรฐานสูงสุด เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560) และการุณย์ เหรียญบุบผา (2559) ที่พบว่าวัฒนธรรมมุ่งความเป็นเลิศส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาตนเองของครูอย่างเด่นชัดในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัลอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านการสร้างพลังเชิงบวกและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แม้ในยามผิดพลาดผู้บริหารก็เปิดโอกาสให้ปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) ที่พบว่าการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ขณะที่ด้านความเอื้ออาทรก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยมีการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทร์ธีรา วงษาวดี (2563) และ กัญญ์นรา คนการ (2554) ที่ระบุว่าความเอื้ออาทรส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สุดท้ายในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความหลากหลายต่างอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความซื่อสัตย์เน้นการสร้างจริยธรรมสูงสุดและการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ราชโส (2560) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุมทั้ง 10 ด้านนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบประเด็นสำคัญจากการจำแนกตามตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ในด้านวุฒิการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทปัจจุบัน วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารจัดการ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้มีการจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารทุกระดับมีความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับความไว้วางใจจากชุมชน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา รอดประทับ (2558) ที่พบว่าความแตกต่างของวุฒิการศึกษาส่งผลต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ในด้านประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาพบข้อค้นพบในลักษณะเดียวกันคือ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างตระหนักในบทบาทหน้าที่และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเดียวกัน มีการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและยกระดับสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันแบบมีเป้าหมาย (Shared Goals) ไม่แบ่งแยกตำแหน่งหน้าที่ และใช้หลักเหตุผลในการวางแผนงานร่วมกับบุคลากร มอบหมายงานตามความถนัด ทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยไม่ใช้ปัจจัยด้านอายุงานมาเป็นตัวกำหนดคุณภาพของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผลวิจัยนี้มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญเตือน จามะรี (2560) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในด้านขนาดของสถานศึกษาผลการวิจัยปรากฏข้อแตกต่างที่ชัดเจน โดยพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุสำคัญมาจากบริบทเฉพาะตัว (Contextual Factors) ของแต่ละสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ต่างมีระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และเอกลักษณ์ในการอยู่ร่วมกันที่แตกต่างกันไปตามโครงสร้างและจำนวนบุคลากร ทำให้การบ่มเพาะวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเฉพาะตามสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ส่งผลให้พฤติกรรมและการปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามขนาดของหน่วยงาน ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณี แออ้อย (2557) ที่ระบุว่าขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ระดับวัฒนธรรมองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรยึดหลักการ "เสริมจุดเด่น ซ่อมจุดด้อย" โดยภาพรวมถือว่ามีต้นทุนทางวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเยี่ยม โดยเฉพาะเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor): ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเร่งด่วนกับ "ด้านการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)" ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในภาพรวม การเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สั่งการ" เป็น "ผู้สนับสนุน" (Facilitator) ที่เปิดพื้นที่ให้ครูได้คิด ได้ทำ และได้รับแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสระบุรี เขต 2 ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปอีกขั้น พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.ด้านการเสริมพลังอำนาจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1. ด้านการตัดสินใจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

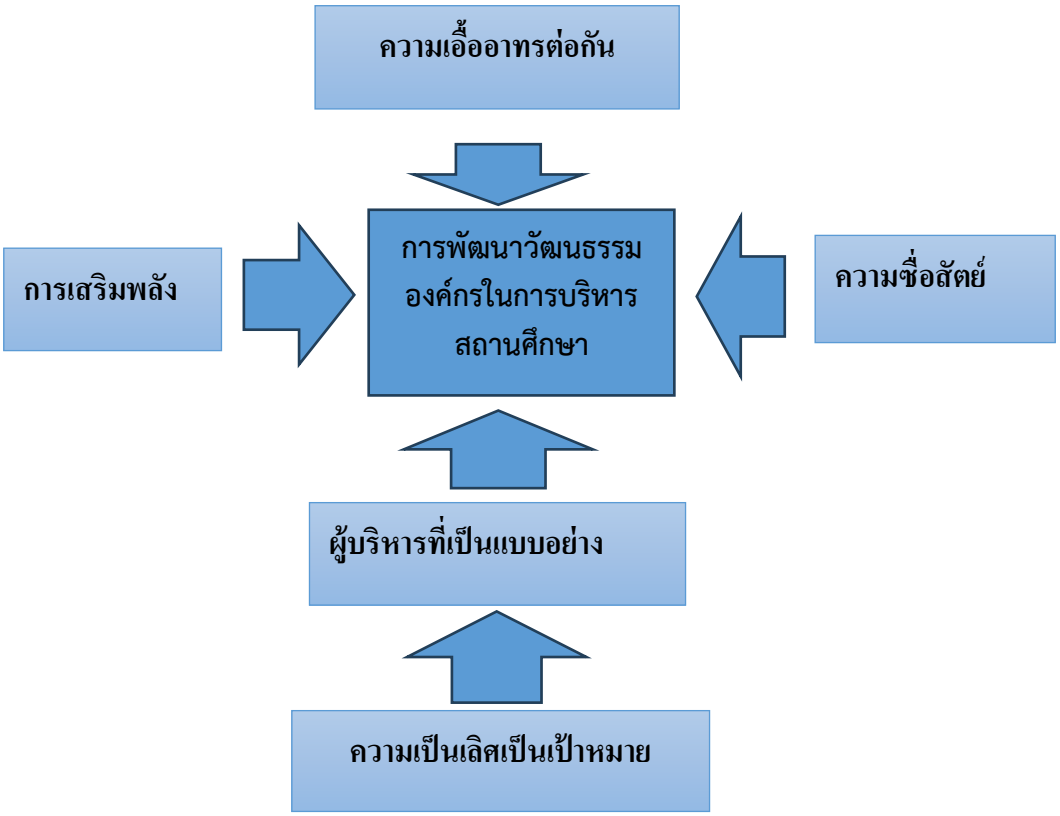
1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.ควรมีการศึกษาบทบาทในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ยั่งยืนต้องยึดหลัก "ความเอื้ออาทรเป็นพื้นฐาน และใช้ความเป็นเลิศเป็นเป้าหมาย" โดยมีผู้บริหารเป็น "แบบอย่าง (Role Model)" ในการสร้างบรรยากาศที่โรงเรียนเป็นบ้านหลังที่สอง หากสถานศึกษาสามารถบูรณาการความซื่อสัตย์ ความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่ง และการเสริมพลังเข้าด้วยกันได้ จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



เอกสารอ้างอิง

กัญญ์นรา คนการ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัญญา ศิริสกุล. (2554). การปกครองและการพัฒนาประเทศสิงคโปร์.*วารสารรามคำแหง*, *14*(1), 15.

กาญจนา เกษร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

การุณย์ เหรียญบุบผา. (2559). *วัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จิรประภา อัครบวร. (2565). *HR 5.0 งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 HR 5.0: Digital HR System.* บริษัทกรกนกการพิมพ์ จำกัด

จุฑามาศ สิทธิบุศย์. (2558). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติมา รอดประทับ. (2558). *ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรนภา พูลเพิ่ม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บวร ประพฤติดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร: เปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, *5*(2), 1.

บุญเตือน จามะรี. (2560). *วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฐมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณี แออ้อย. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พัชรินทร์ ราชโส. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). *วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัทร์ธีรา วงษาวดี. (2563). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

*การประเมินโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake

เนติพงศ์ ขจรมาศบุษย์[1*] นันทพงศ์ หมิแหละหมัน[2] สิริสวัสช์ ทองก้านเหลือง[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2-3] อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (ดีแอลทีวี) ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง ในสามด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยเบื้องต้น 2) กระบวนการดำเนินงาน และ 3) ผลลัพธ์ของโครงการ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Robert E. Stake เป็นการวิจัยเชิงประเมิน กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้รับผิดชอบ 7 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน ผู้ปกครอง 43 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2–6 จำนวน 43 คน เลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 101 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปัจจัยเบื้องต้นอยู่ในระดับมากที่สุด โครงการมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของโรงเรียนในการแก้ปัญหาการขาดแคลนครู แต่ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรเทคนิคและงบประมาณที่อาจส่งผลต่อความยั่งยืนในระยะยาว 2) ด้านกระบวนการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานเป็นระบบและสอดคล้องตามแผน แต่ยังต้องพัฒนาเรื่องคุณภาพอุปกรณ์รับสัญญาณ เพื่อให้โครงการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมากที่สุด จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โครงการได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และมีแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมความยั่งยืน ทั้งในด้านการพัฒนาครูและการบริหารจัดการอุปกรณ์ เพื่อคงคุณภาพการเรียนรู้

คำสำคัญ: รูปแบบการประเมินของ Robert E. Stake, การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV

* Received: 2025-12-29, Revised: 2026-03-01, Accepted: 2026-03-09

Evaluation of the DLTV satellite distance learning project of Ban Na Seung School, under the jurisdiction of Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2, using Robert E. Stake's project evaluation model.

Natipong Khajornmasbut[1*] Nantaphong Milaehman [2] Sirisawas Thongkanluang[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: moshitoey@hotmail.com

Abstract

This research aimed to evaluate the Distance Learning via Satellite (DLTV) project at Ban Na Seung School in three aspects: 1) initial factors, 2) operational processes, and 3) project outcomes. An evaluative research model based on Robert E. Stake's evaluation model was used. The target group consisted of 1 administrator, 7 responsible teachers, 7 school committee members, 43 parents, and 43 students from grades 2–6, selected using purposive sampling, totaling 101 participants. The research instruments included questionnaires and interviews with all stakeholders. Data were analyzed using basic statistics, including mean and standard deviation, as well as content analysis. The research findings indicated that: 1) Initial factors were rated at a high level, demonstrating the project's suitability and a positive response to the school's teacher shortage, although limitations in technical personnel and budget might have affected long-term sustainability. 2) Operational processes were rated at a high level, indicating systematic and planned implementation; however, improvements in the quality of signal-receiving equipment were needed to enhance project effectiveness. 3) Project outcomes were rated at a high level, highlighting improved academic achievement and enhanced self-learning skills among students. The project received positive feedback from all stakeholders and demonstrated sustainable practices in teacher development and equipment management to maintain learning quality.

Keywords: Robert E. Stake's evaluation model, DLTV satellite distance learning project

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาติให้จัดตั้งสถานี ส่งสัญญาณผ่านดาวเทียม โดยให้โรงเรียนวังไกลกังวลเป็นแม่ข่ายถ่ายทอดสัญญาณไปสู่โรงเรียน ทั่วประเทศ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบทให้ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันโรงเรียนไกลกังวลเป็นต้นแบบที่ทรงประสิทธิภาพ และเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนด้วยระบบทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่ใช้เทคโนโลยีถ่ายทอดกระบวนการเรียนการสอนกิจกรรมการเรียน การสอน ตลอดจนองค์ความรู้ควบคู่คุณธรรมไปยังผู้เรียนในประเทศและต่างประเทศ สนองพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่เน้นให้นักเรียนได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง และยึดหลักแนวปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แก้ปัญหาการขาดแคลนครู และยกระดับ ความเสมอภาคของผู้เรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน โดยการใช้เทคโนโลยี ทางการสื่อสารโทรคมนาคมเป็นเครื่องมือในการขยายโอกาส เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของคนที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ

ในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่า 36,225 แห่ง ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15,314 แห่ง เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ซึ่งบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่นอกเขตเมืองหรือในพื้นที่ห่างไกล ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้รับการส่งเสรอมและพัฒนาเท่าที่ควร โดยจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) พบ 3 ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก นั่นคือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ โดยพบว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ 2) ครูไม่ ครบชั้นเป็นปัญหาหลักที่พบได้ทั่วไปในโรงเรียนขนาดเล็ก 3) สถานศึกษาขาดการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558)

การประเมินโครงการเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะทำให้เราสามารถคาดคะเนได้ว่าโครงการที่กำหนดขึ้นนั้นหากนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใดหรือในขณะนำไปปฏิบัติและพิจารณาดูแล้วว่าโครงการนี้น่าจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ หรือเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วผลของโครงการจะทำให้เกิดประโยชน์กับสังคมเพียงใด ควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือปรับปรุงแก้ไขประการใด จำเป็นต้องอาศัยศาสตร์ของการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการจัดการ การวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินโครงการจึงเป็นส่วนสำคัญของศาสตร์การบริหาร เพราะเป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประเมินโครงการที่ถูกต้องตามหลักการ การประเมินโครงการนั้นมีหลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการประเมินของ Robert E. Stake เนื่องจากรูปแบบการประเมินที่สามารถประเมินได้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีเหตุผล และเป็นระบบไม่เน้นวิเคราะห์จุดใดเพียงจุดเดียว รูปแบบการประเมินของ Robert E. Stake ได้แบ่งการพิจารณาข้อมูลเพื่อการประเมินผลโครงการออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น (antecedents) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (transactions) และด้านผลลัพธ์หรือผลผลิต (outcomes) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินโครงการเพื่อให้ผู้รับผิดชอบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบถึงปัญหา ข้อบกพร่อง แนวทางแก้ไข และปรับปรุงการดำเนินโครงการให้ดียิ่งขึ้น (Stake, 1967)

โรงเรียนบ้านหน้าซึง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของคุณภาพการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ รวมถึงมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านต่างๆที่สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้มากขึ้น โดยมีการจัดโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV มีเป้าหมายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณภาพการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ รวมถึงมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านต่างๆที่สามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆของผู้เรียนได้มากขึ้นและมีคุณธรรมจริยธรรม ในประเด็นการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) คะแนนเฉลี่ย อยู่ระดับต่ำกว่าเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน), 2566) ดังนั้น ปัญหาการวิจัยจึงอยู่ที่การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ DLTV ในบริบทของสถานศึกษา ว่าในด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโครงการ มีความเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายในการแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจำเป็นต้องประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินของ Robert E. Stake เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

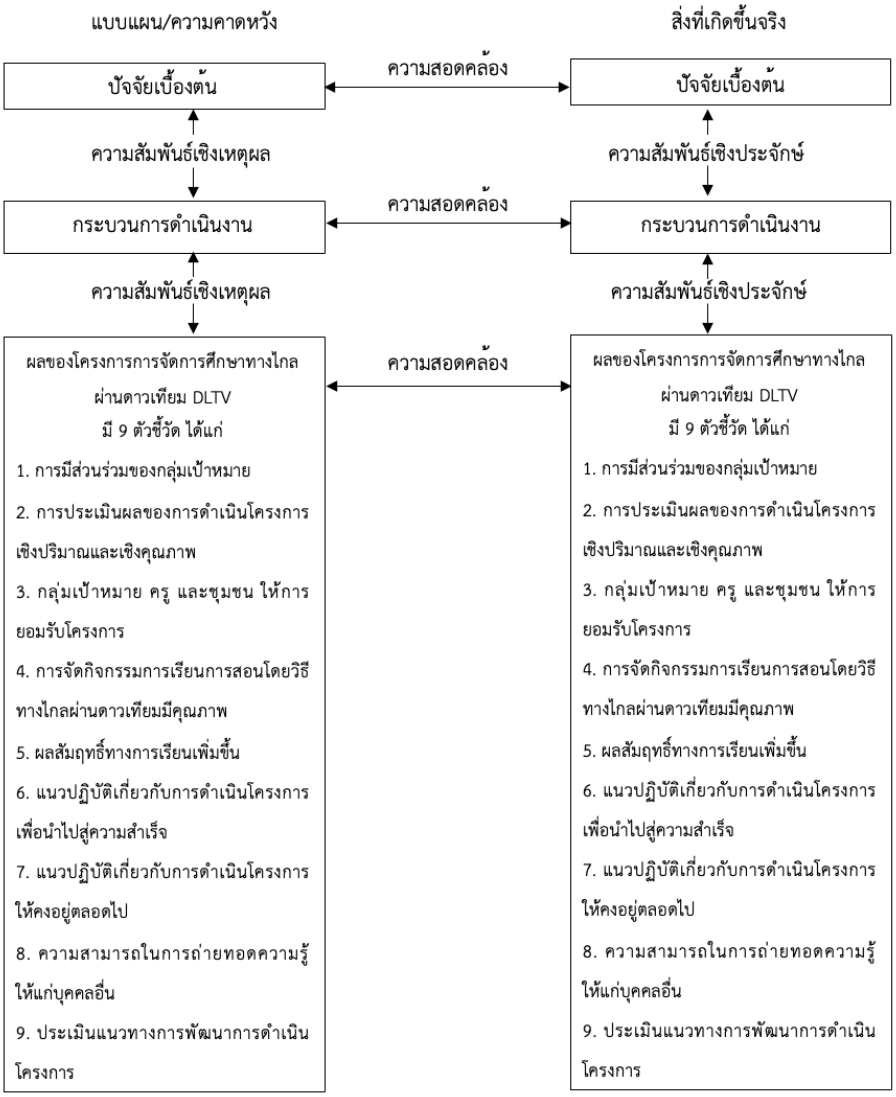
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake
2. เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake
3. เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 7 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 จำนวน 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 43 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 101 คน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งมีประเด็นการประเมิน 3 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด คือ 1) ด้านปัจจัยเบื้องต้น (antecedents) 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (transactions) 3) ด้านผลลัพธ์หรือผลผลิต (outcomes)
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2567 ถึงกุมภาพันธ์ 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluative Research) ใช้วิธีการออกแบบวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรูปแบบการประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Transactions) ด้านที่ 3 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

2. กลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 7 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 จำนวน 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 43 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 101 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม

3.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งมีทั้งหมด 5 ฉบับ ประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน

3.1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Object Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 พร้อมกับปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 7 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 จำนวน 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 43 คน ของโรงเรียนบ้านเคี่ยมเพาะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อทดสอบความชัดเจน ความเข้าใจและความเหมาะสมของเนื้อหาในแบบสอบถาม

3.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.96 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริง

3.2 แบบสัมภาษณ์

3.2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม

3.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งมีทั้งหมด 5 ฉบับ ประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน

3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 7 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 จำนวน 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 43 คน ของโรงเรียนบ้านเคี่ยมเพาะ จังหวัดสุราษฎร์

ธานี เพื่อทดสอบความชัดเจน ความเข้าใจและความเหมาะสมของเนื้อหาในแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริง

3.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try out) มาถอดความอย่างละเอียดและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่กำหนด ตีความหมาย และสังเคราะห์สาระสำคัญ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะเชิงพรรณนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการศึกษาถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

4.2 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ แก่ผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบโครงการ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และรับคืนด้วยตนเอง

4.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบคำถามปลายเปิด ทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการสรุปวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

5.2 ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบเชิงสำรวจรายการและแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่าทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผล โดยใช้เกณฑ์และแนวทางการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่แบ่งระดับการแปลผลมาตราส่วนประมาณค่าออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 กำหนดรูปแบบการประเมินโครงการตามรูปแบบการประเมินของสเตค (Stake) ที่ประเมินความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสภาพจริง ซึ่งจำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน

1) ข้อมูลเกี่ยวกับการบรรยาย มีข้อมูล 2 ประเภท คือ สิ่งที่คาดหวัง และสภาพจริง ซึ่งจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ด้าน คือ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่า มีข้อมูล 2 ประเภท คือ เมทริกซ์การบรรยายที่ใช้ข้อมูลจากสิ่งที่คาดหวังกับสภาพจริง และเมทริกซ์การตัดสินคุณค่าที่ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินกับการตัดสินคุณค่า

5.4 กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินคุณค่า

6. กรอบการประเมิน

ประเด็น / ตัวชี้วัด	วิธีการ	เครื่องมือ	เมตริกบรรยาย		เมตริกตัดสินคุณค่า	
			ความคาดหวัง	ความเป็นจริง	มาตรฐาน/เกณฑ์	การตัดสิน
1. ด้านปัจจัยเบื้องต้น มีความจำเป็นรวมถึงวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม และมีกิจกรรมที่สอดคล้องเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายของโครงการ	แบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ, แบบสัมภาษณ์เชิงเนื้อหา	**1. ปัจจัยเบื้องต้น** โครงการควรมีความจำเป็นและตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเหมาะสม พร้อมทั้งมีกิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมต่อการบรรลุเป้าหมายของโครงการ	**1. ปัจจัยเบื้องต้น** โครงการมีความจำเป็นและตอบสนองต่อความต้องการอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และมีกิจกรรมที่จัดได้อย่างเหมาะสมต่อการดำเนินงานและบรรลุผลตามเป้าหมาย	**1. ปัจจัยเบื้องต้น** โครงการมีความจำเป็นและตอบสนองต่อความต้องการอย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เหมาะสม และมีกิจกรรมที่จัดได้อย่างเหมาะสมต่อการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายของโครงการ	**1. ปัจจัยเบื้องต้น** ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป มีความต้องการและความจำเป็นของโครงการ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน เหมาะสม และกิจกรรมของโครงการมีการจัดได้อย่างเหมาะสม
3. ด้านผลลัพธ์ มีการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมีคุณภาพ ส่งผลให้	แบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ, แบบสัมภาษณ์เชิงเนื้อหา	**3. ผลลัพธ์** โครงการมีการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมีคุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์	**3. ผลลัพธ์** โครงการมีการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน มีผลการประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมีคุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์	**3. ผลลัพธ์** โครงการมีการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมี	**3. ผลลัพธ์** มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน มีการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โครงการได้รับการยอมรับจากครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมี

ประเด็น / ตัวชี้วัด	วิธีการ	เครื่องมือ	เมตริกบรรยาย		เมตริกตัดสินคุณค่า	
			ความคาดหวัง	ความเป็นจริง	มาตรฐาน/เกณฑ์	การตัดสิน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นได้ และยังมีการประเมินแนวทางพัฒนาเพื่อยกระดับโครงการอย่างต่อเนื่อง			ทางการเรียนเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งมีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นได้ และมีการประเมินแนวทางพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง	ทางการเรียนเพิ่มขึ้น มีแนวปฏิบัติที่นำสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นได้ และมีการประเมินแนวทางพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง	คุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งมีแนวปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นได้ และมีการประเมินแนวทางพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง	คุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น อีกทั้งมีแนวปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน สามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ พร้อมทั้งมีการประเมินแนวทางพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake

จากการสัมภาษณ์ครูผู้รับผิดชอบโครงการ ได้ให้ความคิดเห็นถึงโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เกี่ยวกับด้านปัจจัยเบื้องต้น ไว้ว่า “การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV มีความเหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของนักเรียน และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่” สามารถสรุปได้ว่าโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของนโยบายนี้ จากการประเมินพบว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการ โดยแผนดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ ตลอดจนการประเมินผล ทำให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการดำเนินงาน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

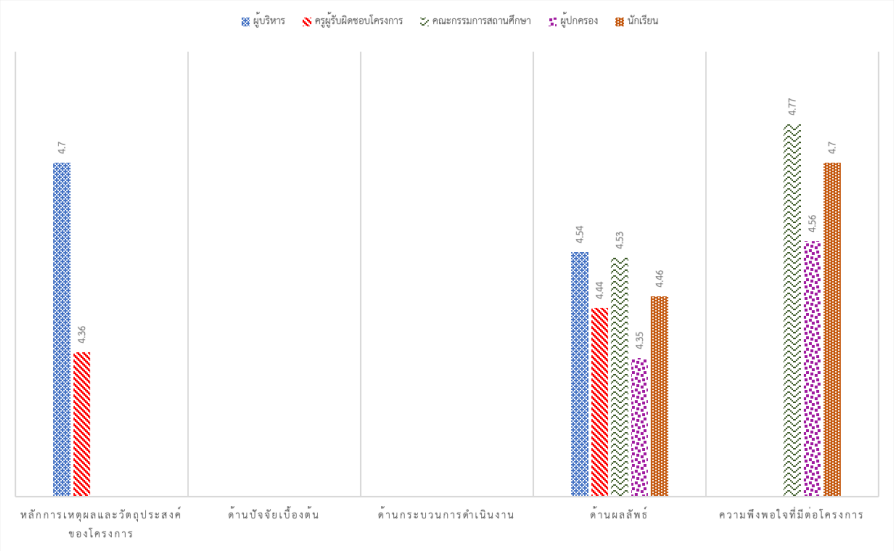
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake

จากการสัมภาษณ์ครูผู้รับผิดชอบโครงการได้ให้ความคิดเห็นถึงโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านกระบวนการดำเนินงาน ไว้ว่า “ปัญหาที่พบ ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์บางประเภท เช่น โทรทัศน์หรือกล่องรับสัญญาณ DLTV ที่มีคุณภาพสัญญาณถ่ายทอดบางครั้งไม่เสถียร ทำให้การเรียนขาดความต่อเนื่อง บุคลากรต้องมีภาระงานซ้อนกันหลายด้าน ส่งผลต่อการจัดเวลาและการติดตามนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้ปกครองบางส่วนยังขาดความเข้าใจในระบบการเรียนรู้แบบ DLTV ทำให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตรหลานยังไม่เต็มที่” สามารถสรุปได้ว่าการดำเนินงานตามโครงการ DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง มีการดำเนินงานได้เหมาะสม แผนงานมีความชัดเจน แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น โทรทัศน์หรือกล่องรับสัญญาณ DLTV ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บางครั้งสัญญาณถ่ายทอดไม่เสถียรและกระทบต่อความต่อเนื่องในการเรียนการสอน อีกทั้งบุคลากรในโรงเรียนต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้านพร้อมกัน ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาและการดูแลติดตามนักเรียนอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ผู้ปกครองบางส่วนยังขาดความเข้าใจในระบบการเรียนรู้แบบ DLTV จึงไม่สามารถให้การสนับสนุนบุตรหลานได้เต็มที่ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างความเข้าใจร่วมกับผู้ปกครองเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake

จากการสัมภาษณ์ครูผู้รับผิดชอบโครงการได้ให้ความคิดเห็นถึงโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านผลลัพธ์ ไว้ว่า “โครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV เป็นประโยชน์อย่างมากกับโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อจัดกิจกรรมก็จะได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายและชุมชนทำให้กิจกรรมนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในอนาคต” สามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV จะเป็นนวัตกรรมที่ถูกนำมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูและอยู่ในพื้นที่ห่างไกลแต่จากการดำเนินการจริงในหลายโรงเรียนกลับพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ปัญหาหลายประการที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ และเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไขปัญหาหลัก คือ ความไม่พร้อมด้านเทคโนโลยี ทั้งในเรื่องของอุปกรณ์ที่ล้าสมัย สัญญาณภาพและเสียงที่ไม่เสถียร ตลอดจนการขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคนิคมาคอยดูแลระบบ ซึ่งส่งผลให้การถ่ายทอดบทเรียนไม่ราบรื่น เด็กนักเรียนจึงไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และขาดความเข้าใจในเนื้อหาที่ซับซ้อน

ตอนที่ 4 กราฟสรุปการประเมินรายด้านของโครงการของโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2



จากกราฟพบว่า ผลการประเมินโครงการการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Robert E. Stake มีผลการประเมินภาพรวมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.53, σ = 0.05) ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก (μ= 4.46, σ= 0.07) และความพึงพอใจที่มีต่อโครงการฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.68, σ = 0.10)

โครงการ DLTV ของโรงเรียนบ้านหน้าซึงมีความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้น ทั้งความจำเป็นของโครงการ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน แต่ยังประสบปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านเทคนิคและเทคโนโลยี ทำให้ครูต้องรับภาระงานหลายด้าน รวมถึงงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอสำหรับซ่อมบำรุงและพัฒนาอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น โทรทัศน์และกล่องรับสัญญาณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเสถียรของการเรียนการสอนผ่านดาวเทียม

ด้านกระบวนการดำเนินงาน โรงเรียนมีแผนงานที่ชัดเจน มีการจัดระบบสื่อสารภายใน การมอบหมายหน้าที่ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้โครงการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะเผชิญปัญหาทางเทคนิคหรือบุคลากรจำกัด อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองและชุมชนยังมีบทบาทน้อยในการร่วมวางแผนและสนับสนุนโครงการ ขาดความเข้าใจในระบบ DLTV ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้เต็มที่

ด้านผลลัพธ์ โครงการมีการประเมินผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในบางด้าน เช่น คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของครู และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ภายในโรงเรียน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่ชัดเจนเนื่องจากมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลร่วม อีกทั้งแนวทางการพัฒนาโครงการในระยะยาวยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปกครอง และเพิ่มทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เพื่อให้โครงการ DLTV ดำเนินไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

1. ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นพบว่า โรงเรียนบ้านหน้าซึงมีความจำเป็นในการดำเนินโครงการ DLTV อย่างชัดเจน เนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและประสบปัญหาขาดแคลนครู ทำให้โครงการช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ วัตถุประสงค์ของโครงการถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทโรงเรียน ทั้งด้านคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเทคโนโลยี กิจกรรมของโครงการมีความเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การสอน จนถึงการประเมินผล พร้อมกำหนดบทบาทบุคลากรอย่างชัดเจน แม้ยังพบข้อจำกัดด้านบุคลากรไอทีและงบประมาณซ่อมบำรุงอุปกรณ์ ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน แต่เป็นประเด็นที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้เพื่อความยั่งยืนของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณพ จีนะวัฒน์ และสรวุฒิ จูสวย (2552) ชี้ให้เห็นว่า การจัดสรรงบประมาณสำหรับซ่อมบำรุงอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมต้องมีอย่างเพียงพอ พร้อมอุปกรณ์สำรองเพื่อไม่ให้การเรียนสะดุด ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังเน้นความสำคัญของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการอบรมครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้โครงการ DLTV สามารถดำเนินได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนบ้านหน้าซึงดำเนินงานตามขั้นตอนของโครงการ DLTV ได้อย่างเหมาะสม เริ่มจากการประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจแก่ครู ผู้ปกครอง และบุคลากร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี แม้ควรเพิ่มกิจกรรมอธิบายรายละเอียดการใช้อุปกรณ์และวิธีเรียนรู้ให้ผู้ปกครองเข้าใจลึกขึ้น ด้านความเป็นไปได้ของการดำเนินงาน โรงเรียนมีความพร้อมในระดับหนึ่ง ทั้งอุปกรณ์และสื่อการสอน แม้ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรไอทีและงบประมาณ แต่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกิจกรรมมีความเป็นระบบ ครอบคลุมการเตรียมอุปกรณ์ การจัดตารางเรียน การมอบหมายหน้าที่ และการติดตามผล ทำให้กระบวนการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของโรงเรียนชนบท การใช้ DLTV ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะของครูในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์โครงการผ่านหลายช่องทาง เช่น หนังสือแจ้งและการประชุมผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกครอบครัวเข้าถึงข้อมูลครบถ้วน พร้อมทั้งควรจัดประชุมบ่อยขึ้นเพื่ออัปเดตข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการประชุมเสนอแนะแนวทางสนับสนุน และร่วมวางแผน ติดตามผล เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ พบว่า โครงการได้รับการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่กำหนด การประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพชี้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองดีขึ้น ครูและผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีและยอมรับโครงการมากขึ้น กิจกรรมการเรียนการสอนผ่านดาวเทียมมีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักสูตร โรงเรียนยังมีแนวปฏิบัติที่ช่วยให้โครงการประสบความสำเร็จและยั่งยืน เช่น การติดตามผล การพัฒนาครู การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการถ่ายทอดความรู้เพื่อขยายผล ตลอดจนมีแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อยกระดับคุณภาพโครงการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ไชยบุบผา (2563) ชี้ว่าการจัดการศึกษาทางไกลต้องอาศัยการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านแผนพัฒนารายบุคคลและการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการดูแลอุปกรณ์และติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนที่มีการวางแผนกิจกรรมเป็นขั้นตอนและมีการสื่อสารภายในที่ดีสามารถดำเนินโครงการ DLTV ได้อย่างต่อเนื่องไม่สะดุด แม้เผชิญปัญหาทางเทคนิคหรือบุคลากรจำกัด เพราะสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและยืดหยุ่น กระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงระบบ DLTV อย่างต่อเนื่องและทันต่อสถานการณ์

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนการอบรมครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยี DLTV และจัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางสำหรับครูในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเพิ่มคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบ DLTV

3. ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการประเมินโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาแนวทางประเมินโครงการ DLTV ระดับชาติที่สามารถใช้ได้กับโรงเรียนทุกบริบท เพื่อให้การติดตามประสิทธิภาพโครงการมีมาตรฐานและเป็นข้อมูลสนับสนุนนโยบายในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติในระดับสถานศึกษา

1. พัฒนาแผนปฏิบัติงานร่วมกับครูและชุมชน โรงเรียนควรจัดให้มีการประชุมร่วมกับครูผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาแผนปฏิบัติงาน DLTV ที่เหมาะสมกับบริบท

2. จัดระบบการติดตามและประเมินผลเป็นรายภาคเรียน โรงเรียนควรออกแบบระบบติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการเรียน DLTV อย่างเป็นระบบ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงการสอน

3. เสริมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้หลังเรียนผ่าน DLTV ควรจัดกิจกรรมเสริมทักษะหรือสอนซ่อมโดยครูผู้ดูแล เพื่อช่วยนักเรียนที่อาจไม่เข้าใจบทเรียนจาก DLTV ได้อย่างใกล้ชิดมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินโครงการหรือวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำวิธีการประเมินโครงการรูปแบบ Robert E. Stake ไปใช้ประเมินโครงการอื่นๆ เพื่อทราบปัจจัยด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการดำเนินงานและด้านผลลัพธ์ เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการต่อไป

2. ศึกษาวิธีการประเมินโครงการรูปแบบอื่นเพื่อนำข้อมูลการประเมินที่ได้มาเปรียบเทียบ เพื่อจะได้ทราบถึงจุดที่ต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). (น. 43). สุวีริยาสาส์น.

พัชรินทร์ ไชยบุบผา. (2563). *แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในยุคนิวนอร์มัล.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Thesis-TECHED. http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4185

มูลนิธิการศึกษาทางไทยผ่านดาวเทียม. (2558). *คู่มือพระราชทาน สอนทางไกลผ่านดาวเทียมสำหรับโรงเรียนปลายทาง โครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม โรงเรียนวังไกลกังวล.* (น. 10). สยามพริ้น.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566. เข้าถึงได้จาก https://www.niets.or.th/th/

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). *ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม.* (น. 25). สำนักงานรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

อรรณพ จีระวัฒน์ และสุรวุฒิ จูสวย. (2552). *กระบวนการบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, STOUIR. https://hdl.handle.net/20.500.14770/6060

Stake, R. E. (1967). *The Contenance of Education Evaluation*. Teachers College Record, (p.523-540).

*การบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุข ของโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี

พิชชาพร สุขะ[1*] สุมิตร สุวรรณ [2]

[1]หลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[2]หลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
*Corresponding author e-mail: phitchaporn.su@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล 2) แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนปทุมวิไล จำนวน 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก และผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.50 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการบูรณาการ โดยมีการวางแผนบนพื้นฐานข้อมูลที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร หน้าที่และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควบคู่กับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก มีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมประชาธิปไตยผ่านกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำผลไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารงานกิจการนักเรียน; การป้องกันอบายมุข; โรงเรียนปทุมวิไล

* Received: 2026-01-01, Revised: 2026-03-02, Accepted: 2026-03-09

Student Affairs Administration in Preventing Drug Abuse at Pathumwilai School, Pathum Thani Province

Phitchaporn Sukha[1*] Sumit Suwan[2]
[1]Educational Administration Program, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus
[2] Educational Administration Program, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus
*Corresponding author e-mail: phitchaporn.su@ku.th

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of Student Affairs Administration in Preventing Drug Abuse at Pathumwilai School, Pathum Thani Province 2) the Guidelines for Student Affairs Administration in Preventing Drug Abuse at Pathumwilai School. The sample consisted of 113 teachers of Pathumwilai school, selected by simple random sampling using the lottery method, and eight key informants. The research instruments included a questionnaire and an interview form. A total of 100 questionnaires were returned, representing a response rate of 88.50%. The data were analysed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results showed that: 1) The overall level of Student Affairs Administration in Preventing Drug Abuse at Pathumwilai School was high. 2) The Guidelines for Student Affairs Administration in Preventing Drug Abuse at Pathumwilai School emphasize systematic and integrated implementation. This includes data-based planning, clearly defined goals, administrative structures, and accountable roles and responsibilities. Opportunities should be provided for students and relevant stakeholders to participate in implementation, alongside collaboration with parents, communities, and external agencies. The school should continuously promote discipline, morality, ethics, and democratic values through various activities, implement a student support system that considers individual differences, and conduct regular supervision, monitoring, and evaluation to guide ongoing improvement and development.

Keywords: Student Affairs Administration; Preventing Drug Abuse; Pathumwilai School

บทนำ

เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และพฤติกรรมที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันเด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงและสิ่งแวดล้อมที่อาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะปัญหาอบายมุข เช่น การใช้สารเสพติด การสูบบุหรี่ และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (ณัฐวุฒิ บุตรธนู, 2564) ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวผ่านการบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการดูแล ส่งเสริม และพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมและป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงของผู้เรียน โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานกิจการนักเรียนทั้ง 6 ด้าน ได้แก่การวางแผนการบริหารงาน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และการประเมินผลการดำเนินงานซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานกิจการนักเรียนจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นของผู้เรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมและลดพฤติกรรมเสี่ยงของผู้เรียน โดย สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) และ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) พบว่า การวางแผนและการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้เรียน และ วริยา สายสว่าง (2566) พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงของผู้เรียน

โรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี เป็นสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขในกลุ่มผู้เรียน โดยได้ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่นการรณรงค์ให้ความรู้ การส่งเสริมทักษะชีวิต การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของนักเรียนผ่านชมรมและโครงการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่านักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมเสี่ยงหรือพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดและอบายมุข ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานีจำนวน 160 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และ มอร์แกน Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2554)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบไปด้วยคำถามแบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล โดยลักษณะของแบบสอบถามเปนแบบประเมินคา (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์ระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.3 การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล เริ่มจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือ จากนั้นจัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิคเคิร์ท (Likert) และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพร้อมผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่า IOC (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2558) ก่อนปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 จากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานีต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) และการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยผู้วิจัย

จะทำการแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายถึงข้อสงสัยและวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนอย่างชัดเจนและได้มีการตอบกลับของแบบสอบถามกลับมาจำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.50

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเฉพาะผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน 1 คน และครูหัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 8 คน

2.3 การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล ผู้วิจัยศึกษาการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ก่อนปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอเพื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์พร้อมทั้งติดต่อนัดหมายวัน เวลา ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาสรุปด้วยข้อสรุปเชิงอุปนัย และนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

ผลการศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ยโดยรวม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล ในภาพรวม

(n = 100)

การบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุข	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน	4.40	0.72	มาก	6
2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน	4.52	0.65	มากที่สุด	1
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.52	0.65	มากที่สุด	1
4. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.52	0.68	มากที่สุด	3
5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	4.46	0.69	มาก	5
6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.47	0.69	มาก	4
รวม	**4.48**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48 , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ ($\bar{X}$ = 4.52 S.D. = 0.65, 0.65, 0.68) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.69) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.69) และด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

1.1 ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.72) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินการวางแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงมีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันปัญหาอบายมุขของนักเรียน

1.2 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.65) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจการนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการป้องกันอบายมุข

1.3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.65) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและวินัยของนักเรียน โดยมีการจัดกิจกรรมและส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงได้

1.4 ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.68) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลและติดตามพฤติกรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบและลดพฤติกรรมเสี่ยง

1.6 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

2. แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

แนวทางที่ 1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน ควรดำเนินการบนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมนักเรียนจากครูที่ปรึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการสังเกตพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหาอบายมุข นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลยังสะท้อนว่า การกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดทำแผนงานเชิงกลยุทธ์และคู่มือการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานในรอบต่อไป จะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสามารถป้องกันปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 2 การบริหารงานกิจการนักเรียน ควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการมอบหมายครูผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน และมีการประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก ผู้ให้ข้อมูลยังสะท้อนว่า การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริง ใฝ่รู้ รักการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น กิจกรรมชมรม กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต มีส่วนช่วยลดความเสี่ยงของนักเรียนในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข

แนวทางที่ 3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การส่งเสริมคุณธรรมและวินัยเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยง โดยโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมจิตอาสา และการยกย่องนักเรียนที่ประพฤติดี ซึ่งผู้ให้ข้อมูลยังระบุว่า การเสริมแรงทางบวกและการสร้างแบบอย่างที่ดีจากครู มีส่วนช่วยให้นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และลดแนวโน้มการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข

แนวทางที่ 4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทสำคัญในการติดตามพฤติกรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการคัดกรองนักเรียนกลุ่มเสี่ยง การให้คำปรึกษา และการประสานงานกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งมีการดำเนินการป้องกัน แก้ไข และส่งต่อนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาอย่างเหมาะสม ผ่านการทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้โรงเรียนสามารถเข้าใจปัญหาของนักเรียน และสามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการติดตามผลและนำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและทันท่วงที

แนวทางที่ 5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน มุ่งปลูกฝังแนวคิดและค่านิยมประชาธิปไตยผ่านการจัดทำแผนงานและโครงการให้แก่ผู้เรียน โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เช่น การเลือกตั้งสภานักเรียน การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนช่วยให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนและโรงเรียน และลดพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจนำไปสู่ปัญหาอบายมุข

แนวทางที่ 6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีหลักฐานการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนงานและกิจกรรม โดยการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำรายงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียน ซึ่งช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และสามารถป้องกันปัญหาอบายมุขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

การบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) พบว่า ระดับการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) พบว่า การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุข เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยในตนเอง เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยระบบบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม โดยบูรณาการความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้นักเรียนรู้เท่าทันและห่างไกลจากอบายมุขทุกรูปแบบ ทั้งเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ บุหรี่ ยาเสพติด การพนัน และสื่อลามกอนาจารที่ไม่เหมาะสม สะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนและกำหนดกรอบนโยบายอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญ ในการควบคุม ดูแลนักเรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา แกล้วหาญ (2557) ที่กล่าวว่า การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน เป็นสิ่งที่กำหนดให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามแบบที่โรงเรียนจัดไว้ ซึ่งแตกต่างจากการอยู่ตัวคนเดียว ให้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายในกรอบข้อตกลงของโรงเรียน เรียนรู้ที่จะระงับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ รู้จักครองตนให้ได้แล้วนักเรียนก็จะเอาไปใช้ในชีวิตประจำวันต่อไปได้ โดยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวต้องมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง เน้นการคัดกรองนักเรียนกลุ่มเสี่ยง การเยี่ยมบ้าน และการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การรู้จักปฏิเสธสิ่งยั่วยุ การจัดการอารมณ์ และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยภายในโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญในการลดปัญหาอบายมุข มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านกระบวนการประชาธิปไตย เช่น การดำเนินงานของสภานักเรียนซึ่งช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ การเคารพกติกา และการอยู่ร่วมกัน

อย่างสันติ โดยผ่านการประเมินผลการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อาศัยข้อมูลจากการสังเกต แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผลลัพธ์จากการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้นักเรียนมีจิตใจที่เข้มแข็ง รู้เท่าทันและห่างไกลจากอบายมุขทุกรูปแบบ สามารถเติบโตเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพ พร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

2. แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในการป้องกันปัญหาอบายมุขของโรงเรียนปทุมวิไล พบว่า การดำเนินงานครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การบริหารงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตย และการประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่าง รอบด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2562) ที่ระบุว่า การบริหารกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดระบบดูแล สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านไปหาแนวทางการพัฒนา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนปทุมวิไลมีการวางแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อมูลบางส่วนยังมีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงบรรยาย และยังไม่มีการบูรณาการฐานข้อมูลกลางร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการข้อมูลสารสนเทศยังไม่สามารถสนับสนุนการวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ระบุว่า การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2562) โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) ที่พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการจัดระบบข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงาน และสอดคล้องกับ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) ที่พบว่า การรวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องและการใช้ข้อมูลในการวางแผน ช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ วริยา สายสว่าง (2566) ยังพบว่า การจัดระบบข้อมูลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานกิจการนักเรียนมีความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนปทุมวิไลมีการทำงานแบบบูรณาการมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานกิจการนักเรียนที่อธิบายว่าการบริหารกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมและการให้บริการแก่ผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน Good (1975) โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวาทิตย์ ทองทับ (2564) ที่พบว่า การประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนนท์ ค้าขาย (2562) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานและการประเมินผล เป็น

องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีการดำเนินงานแบบบูรณาการช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและวินัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ระบุว่าการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2562) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) ที่พบว่า การดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่เหมาะสม มีส่วนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิศรุต คงเทพ (2565) ที่ระบุว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน

2.4 ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นระบบ และมีการติดตามนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานักเรียน ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ระบุว่าการติดตามและดูแลนักเรียนอย่างต่อเนื่องช่วยให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2562) โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฐจักร พร้าวไธสง (2566) ที่พบว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วยให้สถานศึกษาสามารถช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) ที่พบว่าการติดตามและดูแลนักเรียนอย่างต่อเนื่องช่วยสนับสนุนการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน

2.5 ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานกิจการนักเรียนที่เน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบและพฤติกรรมที่เหมาะสม โดผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสินา รอดทอง (2561) และ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) ที่พบว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมและการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน

2.6 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน เนื่องจากช่วยให้สามารถติดตามและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ระบุว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานและการพัฒนาผู้เรียน โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภัทร์อนันต์ เทพพิทักษ์ (2565) ที่พบว่าการประเมินผลและการนำผลการประเมินไปใช้ช่วยพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ โห้งาม (2550) ที่ระบุว่าการประเมินผลช่วยสนับสนุนการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนให้เป็นเอกภาพ โดยจัดทำฐานข้อมูลกลางและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการติดตาม บันทึก และส่งต่อข้อมูลพฤติกรรมนักเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนป้องกันปัญหาอบายมุขอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ครูควรดำเนินการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยการบูรณาการกิจกรรมป้องกันปัญหาอบายมุขเข้ากับการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ และเสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอกในรูปแบบความร่วมมือระยะยาวเพื่อสนับสนุนการดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการส่งเสริมบทบาทของนักเรียนในการออกแบบและดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดอบายมุข รวมทั้งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลให้เป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเกิดประสิทธิผล

1.3 ครูควรปรับระบบประเมินผลกิจการนักเรียนให้มีความครอบคลุมและสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมหรือจัดทำรายงานและใช้เป็นฐานในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

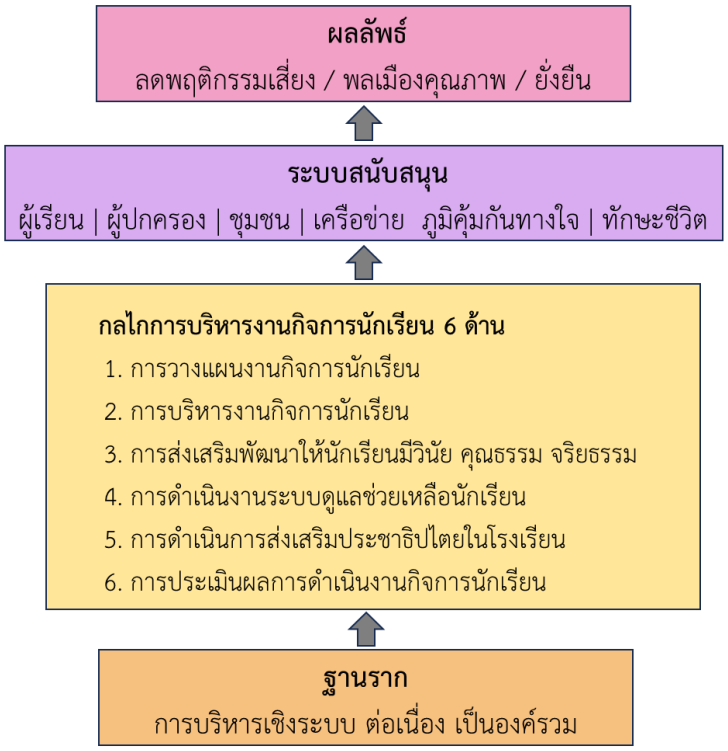
2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังที่อื่น ๆ ให้ครอบคลุมโรงเรียนหลายประเภทและหลายสังกัดมากขึ้น เพื่อให้ผลวิจัยสะท้อนภาพรวมของการบริหารงานกิจการนักเรียนได้กว้างขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาประเด็นอื่น ๆ ในการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อการป้องกันปัญหาอบายมุข เช่น ความพร้อมบุคลากร บริบทชุมชน ความร่วมมือภาคีเครือข่าย เพื่อหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนต่าง ๆ

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกิจการนักเรียนแบบข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้มีความเชื่อมโยงและเป็นเอกภาพ รองรับการทำงานแบบองค์รวมได้ดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนเชิงบูรณาการแบบองค์รวม ทั้ง 6 ด้าน อย่างเป็นระบบ โดยมีฐานรากเป็นการบริหารเชิงระบบและต่อเนื่องภายใต้โครงสร้างที่ชัดเจน ขับเคลื่อนผ่านการวางแผน การบริหารจัดการ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตย และการประเมินผลที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ พร้อมระบบสนับสนุนจากผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย ควบคู่กับการพัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจและทักษะชีวิต ส่งผลต่อการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยง และพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การวิการวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหาร และวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13). ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุสินา รอดทอง. (2561). *การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จันจิรา แกล้วหาญ. 2557. *การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2558). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐนนท์ ค้าขาย. (2562). *การบริหารจัดการงานกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเทพบดินทร์วิทยาเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณัฐวุฒิ บุตรธนู. (2564). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2554). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. ครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พัฐจักร พร้าวไธสง. (2566). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิภัทร์อนันต์ เทพพิทักษ์. (2565). *แนวทางพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามแนวคิดทักษะอารมณ์และสังคม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธนา เลิศคลัง. (2565). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วริยา สายสว่าง. (2566). *สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมพิศ โห้งาม. (2550). *การจัดการและการบริหารงานกิจการนักเรียน (Student personnel management and administration).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).* โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุรพัชร เกตุรัตน์. (2561). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธวาทิตย์ ทองทับ. (2564). *แนวทางพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรีตามแนวคิดการสร้างวินัยเชิงบวก.* สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น.

Good, C. V. (1975). *Dictionary of education.* McGraw-Hill.

*คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

พิลาพร เงางาม[1]* นฤมล ศักดิ์ปกรณ์กานต์[2] โกวิท วัชรินทรางกูร[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

*Corresponding author e-mail: 640426021017@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างความร่วมมือและด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ ตามลำดับ ส่วนระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรายงานผลการประเมินตนเอง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน และด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ (X_3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการสร้างความร่วมมือ (X_5) และด้านการสื่อสาร (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.50

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.401 + .157X_3 + .109X_2 + .112X_5 + .088X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .257Z_{X3} + .178Z_{X2} + .181Z_{X5} + .156Z_{X4}$$

คำสำคัญ: คุณลักษณะภาวะผู้นำ; การประกันคุณภาพภายใน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

* Received: 2026-01-19, Revised: 2026-03-01, Accepted: 2026-03-09

Leadership Characteristics of Administrators That Affect the Implementation of Internal Quality Assurance in Schools Under Buriram Primary Educational Service Area Office 1

Philaporn Ngaongam[1*] Narumon Sakpakornkan[2] Kovit Vajarintarangoon[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Buriram Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Buriram Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Buriram Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: 640426021017@bru.ac.th

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) leadership characteristics of school administrators; 2) internal quality assurance operations; 3) the relationship between leadership characteristics and quality assurance operations; and 4) to develop a predictive equation for internal quality assurance operations in educational institutions. The research population consisted of a total of 2,021 school administrators and teachers during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in 327 participants selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire divided into two sections: administrators' leadership characteristics and internal quality assurance operations. The instrument's Item-Objective Congruence (IOC) index ranged from 0.80 to 1.00, with a reliability coefficient of .970. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression. The results showed that: 1) Leadership characteristics of administrators were overall at a high level. Individually, "Vision" was at the highest level, while other aspects—Communication, Creative Thinking, Collaboration, and Adaptability—were at a high level. 2) Internal quality assurance operations were overall and individually at a high level. Ranked from highest to lowest, these included: Educational Development Planning, Self-Assessment Reporting, Setting Educational Standards, Quality Auditing, Monitoring, and Plan Implementation. 3) All leadership characteristics were significantly correlated with internal quality assurance operations at the .01 level. 4) Stepwise regression analysis revealed that four characteristics—Adaptability (X_3), Creative Thinking (X_2), Collaboration (X_5), and Communication (X_4)—collectively predicted internal quality assurance operations at 40.50% with statistical significance at the .05 level. The predictive equations are as follows:

Raw score form :

$$Y' = 2.401 + .157X_3 + .109X_2 + .112X_5 + .088X_4$$

Standard score form :

$$Z'_Y = .257Z_{X3} + .178Z_{X2} + .181Z_{X5} + .156Z_{X4}$$

Keywords: Leadership Characteristics; Internal Quality Assurance; Buriram Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมรรถนะ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับสากล ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นยกระดับศักยภาพคนไทยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและบริบทโลก เพื่อขับเคลื่อนสังคมสู่ความมีคุณธรรมและเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศพัฒนาแล้วที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนทั้งปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำองค์การสู่ความสำเร็จประกอบด้วยความสมบูรณ์ทางร่างกายและบุคลิกภาพที่ดี มีความเชื่อมั่นทางอารมณ์และจิตใจที่มุ่งมั่นรับผิดชอบ ตลอดจนมีทักษะทางสังคมในการสร้างความร่วมมือและการยอมรับ ควบคู่กับการมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการตัดสินใจและริเริ่มสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความเสียสละ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน คุณลักษณะภาวะผู้นำคือการสร้างแรงบันดาลใจและใช้อิทธิพลขับเคลื่อนบุคคลสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมรองรับการประกันคุณภาพและการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างยั่งยืน (พิชญาภา ยืนยาว, 2562) จากผลการประเมินภายนอกรอบที่ 4 ระยะที่ 1 การประเมิน SAR ปีงบประมาณ 2564 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบยังมีสถานศึกษาต้องการพัฒนาเร่งด่วน เนื่องจากขาดระบบ PDCA และความตระหนักในการประกันคุณภาพ จึงเร่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบประกันคุณภาพภายในให้มีมาตรฐานต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เนื่องจากคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 200 โรง รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,021 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 200 คน และครู จำนวน 1,821 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยสอบถามใน 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การปรับตัวตามสถานการณ์ 4) การสื่อสาร และ 5) การสร้างความร่วมมือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยสอบถามใน 6 ด้าน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงาน และ 6) การรายงานผลการประเมินตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะ

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุม

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์

5) นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและหาความเที่ยงตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6) ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ .970 และด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เท่ากับ .970

8) นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

2) วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 ด้าน และระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 6 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4) วิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

4) ค่าเฉลี่ย

5) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

7) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
1.1 ขนาดเล็ก	94	28.75
1.2 ขนาดกลาง	213	65.14
1.3 ขนาดใหญ่พิเศษ	20	6.11
รวม	**327**	**100.00**
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหาร	57	17.43
2.2 ครู	270	82.57
รวม	**327**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 327 คน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 65.14 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.11 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งครูมากที่สุด จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 82.57 รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.43

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
		$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.52	0.53	มากที่สุด	1
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.38	0.56	มาก	3
3	ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์	4.33	0.56	มาก	5
4	ด้านการสื่อสาร	4.39	0.61	มาก	2
5	ด้านการสร้างความร่วมมือ	4.37	0.55	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	**4.40**	**0.45**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน และ มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.56)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.44	0.42	มาก	3
2	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.48	0.42	มาก	1
3	ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.40	0.46	มาก	6
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.42	0.43	มาก	4
5	ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน	4.41	0.47	มาก	5
6	ด้านการรายงานผลการประเมินตนเอง	4.45	0.51	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	**4.43**	**0.34**	**มาก**	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการรายงานผลการประเมินตนเอง ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.46)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.000	.635**	.467**	.386**	.506**	.432**
X_2		1.000	.564**	.528**	.598**	.513**
X_3			1.000	.532**	.618**	.552**
X_4				1.000	.553**	.487**
X_5					1.000	.532**
Y	-	-	-	-	-	1.000

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .432 - .552 และทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ (X_3) ด้านการสื่อสาร (X_4) และด้านการสร้างความร่วมมือ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และมี 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ (r = .552) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมือ (r = .532) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (r = .513) ด้านการสื่อสาร (r = .487) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (r = .432)

4. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 5 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE_B	β	t	P - Values
ค่าคงที่ (Constant)	2.401	.139		17.330	.000
ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ (X_3)	.157	.036	.257	4.370	.000
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.109	.035	.178	3.069	.002
ด้านการสร้างความร่วมมือ (X_5)	.112	.038	.181	2.966	.003
ด้านการสื่อสาร (X_4)	.088	.031	.156	2.815	.005
R = .637	R^2 = .405		-	F = 7.926*	

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ (X_3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการสร้างความร่วมมือ (X_5) และด้านการสื่อสาร (X_4) มีค่า

น้ำหนักการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ .157, .109, .112 และ .088 และมีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์มาตรฐาน .257, .178, .181 และ .156 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ร่วมกัน ได้ร้อยละ 40.50

อภิปรายผล

1. ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการปรับตัวตามสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางสถานศึกษาให้สอดรับกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการประกันคุณภาพภายใน มีการถ่ายทอดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรขับเคลื่อนงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดความคาดหวังในการดำเนินงานประกันคุณภาพให้แก่บุคลากรได้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพมีทิศทางที่แน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2563) และ สิทธิณี ประภัศร (2564) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการคาดคะเนอนาคตและวางแผนกลยุทธ์ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เน้นระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ (2561) ที่เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ผ่านการวิเคราะห์ SWOT และกำหนดเป้าหมายตามหลัก SMART มีโครงการรองรับมาตรฐานการศึกษา และจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการกำหนดทิศทางล่วงหน้า เพื่อเป็นแผนที่นำทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชารีฟาฮ์ ปทาน (2566) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีครบทุกด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ และการปรับตัวตามสถานการณ์ จะสามารถขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรม การสื่อสารที่ดีสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากร การสร้างความร่วมมือทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปรับตัวช่วยให้รับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2016) ที่เน้นการปรับตัวตามสถานการณ์และผู้ตาม เพื่อขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยณิชชา วิชัยศิริ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ (X_3) และด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการสร้างความร่วมมือ (X_5) และด้านการสื่อสาร (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .637 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 40.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งในด้านต่างๆ เช่น การปรับตัวตามสถานการณ์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือ และการสื่อสาร จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2558) ได้กล่าวว่า การปรับตัวตามสถานการณ์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการบริหาร ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา อุตสาหะ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจัดตำแหน่ง สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารมีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเรียนรู้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาและระบบประกันคุณภาพอย่างยั่งยืน

1.2 สถานศึกษาควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและบุคลากรการประยุกต์ใช้วงจร PDCA อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงานตามวงจร PDCA ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและสร้างวัฒนธรรมการใช้วงจร PDCA

1.3 ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของตนเองเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและ มีประสิทธิผล พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายต่อไป

1.4 ผู้บริหารควรเข้าใจในวิธีการกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและดำเนินงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การปรับตัวอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเชื่อ ค่านิยม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

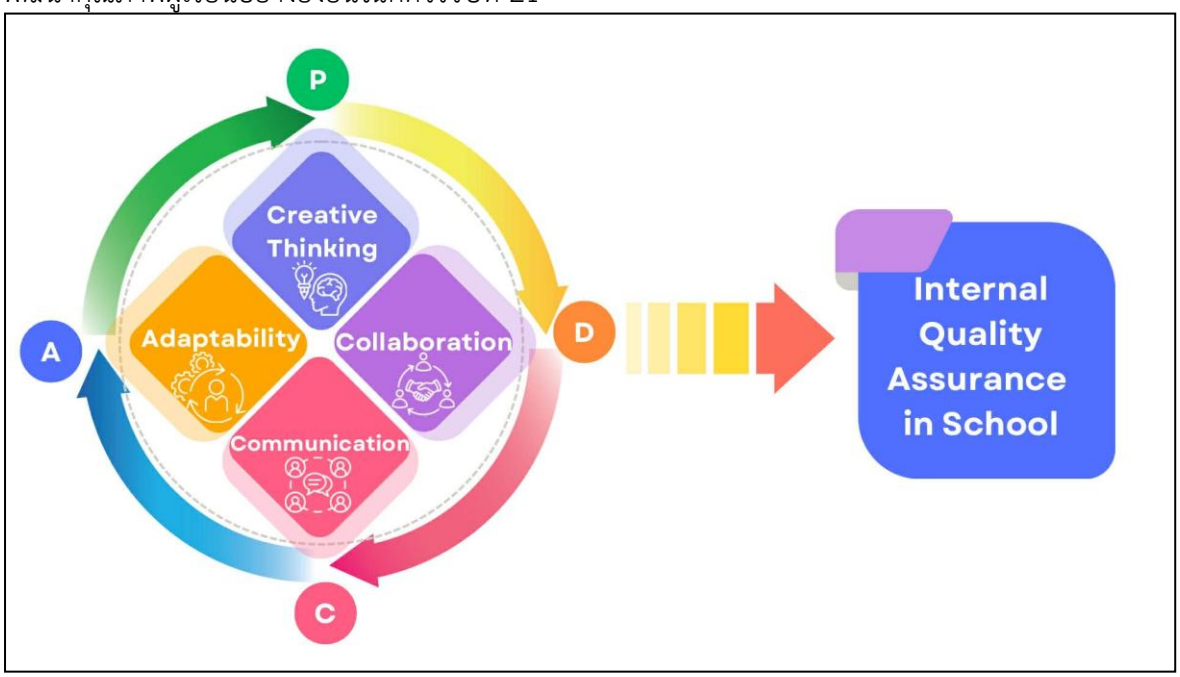
2.1 ควรขยายผลการวิจัยด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจของบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครบถ้วนและสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่และระดับการศึกษาที่หลากหลาย โดยศึกษาเปรียบเทียบในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆทั้งในจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง หรือขยายไปสู่ระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างความร่วมมือ และด้านการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่ใช่เพียงการทำเอกสาร แต่คือการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพผ่านคุณลักษณะผู้นำที่ยืดหยุ่น ผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องก้าวข้ามการบริหารแบบยึดติดแผนงาน พร้อมปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ต้องบูรณาการวงจร PDCA เข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้การสื่อสารสร้างความร่วมมือและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา นำไปสู่การใช้ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) เพื่อเลือกใช้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและเปลี่ยนระบบประกันคุณภาพให้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา.* คุรุสภาลาดพร้าว.

กิตติพิชญ์ มั่งสุข. (2563). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชารีฟาฮ์ ปทาน. (2566). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ณัชชา อุตสาหะ. (2566.). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *Journal of Institute of Trainer Monk Development, 6*(1), 54-55.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักสิลาการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2558). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

พลอยณิชชา วิชัยศิริ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2*(2), 125-140.

พิชญาภา ยืนยาว. (2562). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สิทธิณี ประภัศร. (2564). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568.* กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1977). Determining Sample Size for ResearchActivities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Northouse, P. G. (2016). *Leadership : Theory and Practice* (7th ed) . SAGE Publications.

*การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ จังหวัดอุบลราชธานี

สมจิตร ดำริห์
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ
กองการศึกษา เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
*Corresponding author e-mail: somjitr123ok@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการ 4 ระยะ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร 4 คน หัวหน้าสายชั้น 6 คน และครู/บุคลากร 40 คน รวม 50 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติเชิงพรรณนา และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_modified) ระยะที่ 2 สังเคราะห์และพัฒนารูปแบบภายใต้กรอบ INNOVATE–School Model และรับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 3 ทดลองใช้กับผู้บริหาร 4 คน ครูระดับประถมศึกษาปีที่ 4–6 จำนวน 16 คน และนักเรียน 150 คน ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผู้บริหาร 4 คน และบุคลากร 11 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (PNI = 0.44) และการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (PNI = 0.43) 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและแนวคิด เป้าประสงค์ โครงสร้างการบริหาร กระบวนการขับเคลื่อน 8 ด้าน ระบบติดตามประเมินผล และปัจจัยเกื้อหนุน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก 3) ผลการทดลองใช้พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในแนวคิดและสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ได้จริง และ 4) ผลการประเมินการใช้รูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; โรงเรียนแห่งนวัตกรรม; การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์; โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ

* Received: 2026-02-05, Revised: 2026-03-03, Accepted: 2026-03-09

Development of a School Administration Model toward an Innovative School to Promote Creative Learning of Teachers and Students at Ban Suksamran Municipal School, Ubon Ratchathani Province

Somjitr Dumrih
Deputy Director School, Ban Suksamran Municipal School,
Education Division, Warin Chamrap Municipality Ubon Ratchathani Province
*Corresponding author e-mail: somjitr123ok@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the current conditions and priority needs in school administration; (2) develop a school administration model; (3) implement the model; and (4) evaluate its implementation toward becoming an innovative school to promote creative learning among teachers and students. The research employed a Research and Development (R & D) approach conducted in four phases. In Phase 1, data were collected from 4 administrators, 6 grade-level heads, and 40 teachers and educational personnel, totaling 50 participants. Data collection instruments included semi-structured interviews and a five-point rating scale questionnaire, with IOC values ranging from 0.80 to 1.00. Data were analyzed using content analysis, descriptive statistics, and the Modified Priority Needs Index (PNI modified). In Phase 2, the model was synthesized and developed under the INNOVATE–School Model framework and refined through expert review involving five specialists. In Phase 3, the model was implemented with 4 administrators, 16 teachers from Grades 4–6, and 150 students. In Phase 4, the model was evaluated by five experts, four administrators, and eleven educational personnel. The findings revealed that: (1) the current conditions were at a moderate level, while the desirable conditions were at high to highest levels. The highest priority needs were the use of technology and innovation (PNI = 0.44) and creative learning management (PNI = 0.43); (2) the developed model consisted of six components: principles and conceptual foundations, objectives, administrative structure, an eight-dimension implementation process, a monitoring and evaluation system, and supporting factors. The model was rated at the highest level of appropriateness and at a high level of feasibility; (3) implementation results showed that administrators and teachers gained a clearer understanding of the model and were able to apply it in organizing creative learning in classrooms; and (4) the overall evaluation of the model was at the highest level.

Keywords: School administration; Innovative school; Creative learning; Ban Suksamran Municipal School

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้และนวัตกรรม (Knowledge and Innovation-based Society) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเป็น และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต (Trilling & Fadel, 2009) สถานศึกษาในยุคปัจจุบันไม่อาจดำรงอยู่ใน รูปแบบเดิมที่เน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องปรับบทบาทไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ชี้ให้เห็นว่า การศึกษายุคใหม่ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะนวัตกรรม และสมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อรองรับโลกการทำงานที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (OECD, 2018) สอดคล้องกับ Fullan (2016) ที่เสนอว่า โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรทำหน้าที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Learning and Change Organization) โดยมุ่งพัฒนานวัตกรรม ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน

ในบริบทประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ระบุว่า การพัฒนาโรงเรียนแห่งนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดโรงเรียนแห่งนวัตกรรมจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และ การเป็นผู้สร้างนวัตกรรม (Fullan, 2016; OECD, 2018)

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมมิได้ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ของครูเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางวางระบบ สนับสนุนทรัพยากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Hoy & Miskel, 2013; Bush, 2013) ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องสามารถเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ใช้การบริหารเชิงมีส่วนร่วม และการบริหารโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Owens & Valesky, 2015; Sergiovanni, 2015) สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น โรงเรียนเทศบาล มีบริบทเฉพาะด้านโครงสร้างการบริหาร งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล การพัฒนาโรงเรียนเทศบาลให้ก้าวสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2563) จากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ ปีการศึกษา 2567 พบว่าการบริหารด้านนวัตกรรมยังขาดระบบที่ชัดเจน ส่งผลให้การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียนยังไม่ต่อเนื่อง และยังไม่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม (โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ, 2567) สอดคล้องกับข้อค้นพบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โดยมุ่งจัดระบบการบริหารให้มีความชัดเจน เชื่อมโยงบทบาทของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทโรงเรียนเทศบาล และเป็นแนวทางต้นแบบให้สถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน

4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยเป็น4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน หัวหน้าสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1–6 จำนวน 6 คน และครูและบุคลากรทางการศึกษา 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหารและหัวหน้าสายชั้น โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนวัตกรรม 3) การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 4) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของภาคีที่เกี่ยวข้อง 6) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 7) การประเมินผลเพื่อพัฒนาและการใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา และ 8) ความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญด้านการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การบริหารเชิงระบบ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ระยะนี้เป็นการพัฒนารูปแบบโดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการศึกษาจากระยะที่ 1 เพื่อนำมาสร้างร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Richey & Klein (2007), Joyce, Weil & Calhoun (2015), Taba (2018) และศิริชัย กาญจนวาสี (2562) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กรอบแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 2) เป้าประสงค์ของรูปแบบ3) โครงสร้างระบบการดำเนินงานของรูปแบบ 4) กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) ระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลรูปแบบ 6) ปัจจัยเกื้อหนุนและข้อจำกัดของการนำรูปแบบไปใช้ สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งนวัตกรรม จากแนวคิดของ Fullan (2016) OECD (2017) Zhao (2012) และ Schleicher (2018) เพื่อ

นำมาพัฒนาเป็นกรอบ INNOVATE–School Model เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบ INNOVATE–School Model ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ กรอบแนวคิด เป้าประสงค์ โครงสร้างระบบการดำเนินงาน กระบวนการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ระบบติดตามและประเมินผล และปัจจัยเกื้อหนุนในการนำไปใช้ โดยร่างรูปแบบถูกนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษา เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และนำผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหามาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ ระยะนี้เป็นการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในบริบทจริงของโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร 4 คน ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาปีที่ 4–6 จำนวน 16 คน และนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4–6 จำนวน 150 คน ก่อนดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัด ได้แก่ เทศบาลเมืองวารินชำราบ ผ่านกองการศึกษา และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูที่เข้าร่วมการวิจัยได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และให้ความยินยอมโดยสมัครใจ สำหรับนักเรียนได้ขอความยินยอมจากผู้ปกครองก่อนเข้าร่วมการวิจัย โดยรับรองการรักษาความลับของข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นซึ่งการดำเนินงานทดลองใช้เป็นไปตามกระบวนการขับเคลื่อนของ INNOVATE–School Model ประกอบด้วยขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นดำเนินการตามรูปแบบขั้นติดตามและสะท้อนผล และขั้นปรับปรุงเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการดำเนินงาน การสังเกต และแบบสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบ การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม ภายหลังการทดลองใช้ในบริบทจริงของโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน และบุคลากรทางการศึกษา 11 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินผลการใช้รูปแบบ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมด้านการดำเนินงานตามรูปแบบ ผลลัพธ์ที่เกิดกับครูและผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ เพื่อพิจารณาประสิทธิผลและศักยภาพในการขยายผลของรูปแบบในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์และระยะของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าสายชั้น พบว่า การบริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงระบบ การเชื่อมโยงการบริหารกับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์มากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมของการบริหารสถานศึกษาในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ

มากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) รายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และภาวะผู้นำทางการศึกษา ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาวะผู้นำทางการศึกษา	3.25	0.62	4.48	4.48	0.38	3
การบริหารเชิงระบบและการจัดการ	3.35	0.58	4.45	4.45	0.33	6
วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.30	0.60	4.50	4.50	0.36	4
การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์	3.18	0.65	4.55	4.55	0.43	1
การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	3.10	0.68	4.46	4.46	0.44	2
การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม	3.40	0.55	4.52	4.52	0.33	5
รวม	**3.26**	**0.61**	**4.49**	**4.49**	**0.38**	

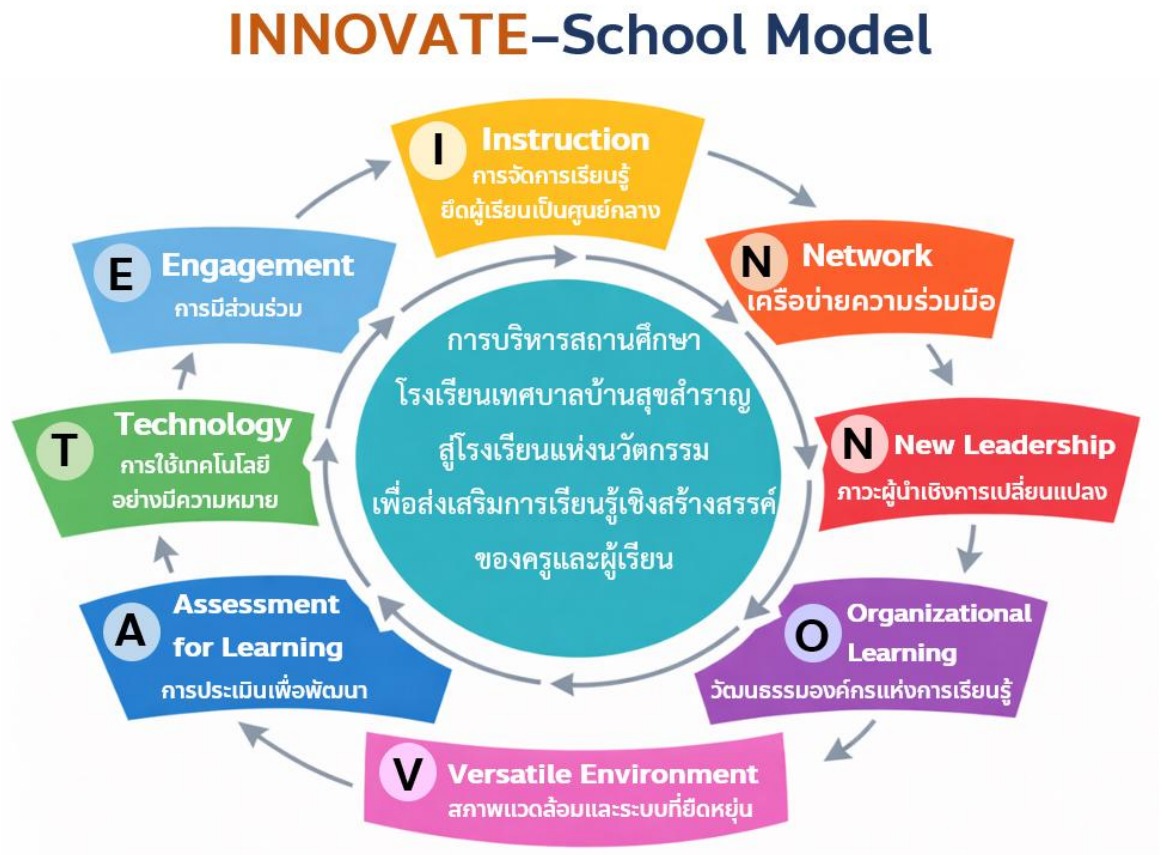
2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบที่พัฒนาตามแนวคิดของ Richey & Klein (2007), Joyce, Weil & Calhoun (2015), Taba (2018) และศิริชัย กาญจนวาสี (2562) ได้รูปแบบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของรูปแบบ 2) เป้าประสงค์ของรูปแบบ3) โครงสร้างการบริหารการดำเนินงานของรูปแบบ 4) กระบวนการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ จากแนวคิดของ Fullan (2016) OECD (2017) Zhao (2012) และ Schleicher (2018) เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบ INNOVATE–School Model ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 4.1) การจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4.2) เครือข่ายความร่วมมือ 4.3) ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง 4.4) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้4.5) สภาพแวดล้อมและระบบที่ยืดหยุ่น 4.6) การประเมินเพื่อพัฒนา 4.7) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย และ 4.8) การมีส่วนร่วม 5) ระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลรูปแบบ และ 6) ปัจจัยเกื้อหนุนและข้อจำกัดของการนำรูปแบบไปใช้ โดยรูปแบบดังกล่าวได้สังเคราะห์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบ

ผลการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบโดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.48) ส่วนความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.51) มีความ

สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเทศบาล และสามารถเชื่อมโยงการบริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิถูกนำไปปรับปรุงรูปแบบในด้านความชัดเจนของกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ INNOVATE–School Model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนผังกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารสถานศึกษา INNOVATE–School Model

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน ได้จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โดยภาพรวม

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
กรอบแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	4.72	0.44	มากที่สุด	4.45	0.50	มาก
เป้าประสงค์ของรูปแบบ	4.68	0.46	มากที่สุด	4.42	0.52	มาก
โครงสร้างระบบการดำเนินงานของรูปแบบ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.38	0.55	มาก

กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.66	0.48	มากที่สุด	4.44	0.50	มาก
ระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลรูปแบบ	4.63	0.50	มากที่สุด	4.36	0.54	มาก
ปัจจัยเกื้อหนุนและข้อจำกัดของการนำรูปแบบไปใช้	4.61	0.47	มากที่สุด	4.41	0.53	มาก
รวม	**4.65**	**0.47**	**มากที่สุด**	**4.41**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ โดยภาพรวม พบว่า

1. ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.47) แสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรอบแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.44) รองลงมา ได้แก่ เป้าประสงค์ของรูปแบบ และกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

2. ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.51) สะท้อนว่ารูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรอบแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.50) และกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.50)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ผลการทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในแนวคิดและกระบวนการของรูปแบบมากขึ้น และสามารถนำรูปแบบไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในระดับห้องเรียนได้จริง ครูมีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ผลงานจากประสบการณ์จริง

จากการสะท้อนความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ พบว่า แม้รูปแบบจะส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านเวลาในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของรูปแบบ และภาระงานประจำที่ค่อนข้างมาก ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนยังไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมเสนอว่าควรมีการวางแผนตารางเวลาและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเพิ่มเติม เพื่อให้การขยายผลในระยะยาวมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.47) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของสถานศึกษา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับครูและสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โดยภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การดำเนินงานตามรูปแบบ	4.52	0.48	มากที่สุด	2
การเปลี่ยนแปลงของครู	4.47	0.51	มาก	4
การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน	4.50	0.46	มากที่สุด	3
ความพึงพอใจ	4.58	0.44	มากที่สุด	1
รวม	**4.52**	**0.47**	**มากที่สุด**	

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน ผู้วิจัยขออภิปรายในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เมื่อพิจารณาบริบทของโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างการบริหารที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายของเทศบาล และมีครูที่รับผิดชอบภาระงานหลายด้าน พบว่า การขับเคลื่อนนวัตกรรมยังดำเนินการแบบแยกส่วน ขาดกลไกการบริหารเชิงระบบที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่าการพัฒนาโรงเรียนแห่งนวัตกรรมในบริบทของโรงเรียนเทศบาล ไม่สามารถอาศัยการปรับเปลี่ยนเฉพาะระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องออกแบบระบบการบริหารที่บูรณาการทุกองค์ประกอบเข้าด้วยกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์และพัฒนา INNOVATE–School Model เพื่อเป็นกลไกการบริหารที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยี และระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบของ Fullan (2016) ที่เสนอว่า การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มิใช่การปรับเปลี่ยนเฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอนเท่านั้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2017) และ Schleicher (2018) ที่ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีควรถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึก และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 มากกว่าการใช้เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ที่ระบุว่า ปัญหาสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาไทย คือ การขาดระบบการบริหารที่ชัดเจนและการขาดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบของผู้เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กรอบแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 2) เป้าประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างระบบการดำเนินงานของรูปแบบ 4) กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) ระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลรูปแบบ 6) ปัจจัยเกื้อหนุนและข้อจำกัดของการนำรูปแบบไปใช้ จากการสังเคราะห์จากแนวคิดของ Richey & Klein (2007), Joyce, Weil & Calhoun (2015), Taba (2018) และศิริชัย กาญจนวาสี (2562)

สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งนวัตกรรมได้ INNOVATE–School Model เป็นกรอบแนวคิดหลัก ซึ่งประกอบด้วย8 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เครือข่ายความร่วมมือ ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและระบบที่ยืดหยุ่น การประเมินเพื่อพัฒนา การใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมายและการมีส่วนร่วม จากแนวคิดของ Fullan (2016) OECD (2017) Zhao (2012) และ Schleicher (2018) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเทศบาล และสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Richey และ Klein (2007) และ Taba (2018) เสนอว่า การพัฒนารูปแบบควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา นำไปสู่การออกแบบองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และมีระบบติดตามประเมินผลเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นสามารถเชื่อมโยงการบริหารกับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ และตอบสนองต่อบริบทของโรงเรียนเทศบาลที่มีความซับซ้อนด้านนโยบาย การบริหารจัดการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายภาคส่วนขณะเดียวกัน การเน้นองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนดี โมราศิลป์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบการ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์กร 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์กร 7) วัฒนธรรมองค์กร และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผู้บริหารและครูสามารถนำรูปแบบไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ได้จริง ครูมีการปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของ Zhao (2012) ที่เน้นการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และพัฒนาศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันของครูที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้รูปแบบยังสะท้อนแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (2006) และสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ที่ระบุว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับครูและผู้เรียน ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการออกแบบรูปแบบโดยยึดข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนเป็นฐาน ช่วยให้โมเดลมีความเหมาะสมต่อบริบทจริง และตอบสนองต่อช่องว่างในการพัฒนาได้อย่างตรงประเด็น โดยเฉพาะการเชื่อมโยง

ภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ และระบบติดตามประเมินผลให้ทำงานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การที่ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดยังสะท้อนว่า กลไกการบริหารที่บูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติของครูและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนเชิงระบบที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร มากกว่าการปรับเปลี่ยนเฉพาะระดับห้องเรียน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Richey และ Klein (2007) ที่ชี้ว่า รูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้จริง มีแนวโน้มที่จะสามารถนำไปใช้และขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม โดยควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียน

1.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย เพื่อให้ครูสามารถนำรูปแบบไปปรับใช้ในบริบทของห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และนโยบายที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนรูปแบบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเสริมพลังการพัฒนาโรงเรียนแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้รูปแบบในระยะยาว เพื่อประเมินความต่อเนื่องและความยั่งยืนของ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ควรขยายการศึกษาไปยังสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรบูรณาการรูปแบบกับตัวแปรผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเพิ่มเติม เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดขั้นสูง และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการขับเคลื่อนรูปแบบเชิงลึก โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารสถานศึกษาที่บูรณาการการบริหารกับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ผ่าน INNOVATE–School Model ซึ่งเชื่อมโยงบทบาทของผู้บริหาร ครู และเครือข่ายความร่วมมือให้ทำงานสอดประสานกัน เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูและผู้เรียนในระดับห้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2563). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนดี โมราศิลป์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(2), 2341-2355.

โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567.* โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิด กระบวนการ และเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยสู่ยุคดิจิทัล.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bush, T. (2013). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). SAGE Publications.

Fullan, M. (2016). *Stratosphere: Integrating Technology, Pedagogy, and Change Knowledge.* Pearson Education.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

Joyce, B., Weil, M. & Calhoun, E. (2015). *Models of Teaching.* (9th ed.) Pearson Education.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030.* OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills.* OECD Publishing.

Owens, R. G. & Valesky, T. C. (2015). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform.* (11th ed.). Pearson Education.

Richey, R. C. & Klein, J. D. (2007). *Design and development research.* Routledge.

Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system.* OECD Publishing.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* Doubleday/Currency.

Sergiovanni, T. J. (2015). *The principalship: A reflective practice perspective.* (7th ed.). Pearson Education.

Taba, H. (2018). *Curriculum Development: Theory and Practice.* Prentice Hall.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times.* Jossey-Bass.

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

*รูปแบบการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกด้วยกลยุทธ์การมีส่วนร่วม “บวร” ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

สรชัย ผลขาว
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
Corresponding author e-mail: sornchai2005@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ศึกษาผลการพัฒนาระบบเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการดำเนิน และ ศึกษาผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนพิบูลมังสาหาร รวม 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน โดยจำแนกเพศ อายุ ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การคัดกรองนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และการป้องกันช่วยเหลือนักเรียน 2) ผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุดคือ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ก่อนการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลโดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผลหลังจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 4) ผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การเป็นพลเมืองดี และการประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตั้งใจเพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก; กลยุทธ์การมีส่วนร่วม “บวร”

* Received: 2026-02-24, Revised: 2026-03-03, Accepted: 2026-03-09

A MODEL FOR PROACTIVE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM DEVELOPMENT VIA THE "BAWON" (HOME-TEMPLE-SCHOOL) PARTICIPATORY STRATEGY AT PHIBUNMANGSAHAN SCHOOL, UBON RATCHATHANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Sornchai Phonkhao
Deputy School Director of Phibunmangsahan School,
Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization
*Corresponding author e-mail: sornchai2005@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the current states and problems of the student care and support system operation at Phibunmangsahan School; (2) to study the results of the student care and support system development; (3) to compare the results before and after the implementation of the system; and (4) to study the effects of the system development on the desirable characteristics of students in 5 aspects: individual student assessment, student screening, promotion and development, prevention and problem solving, and referral. The study was classified by gender, age, and position. The sample group consisted of 63 participants, including school administrators, teachers, parents, and school board members. The research instrument was a rating scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings were as follows:1.The overall state of the student care and support system operation before development was at a low level. Considering each aspect, all were found to be at a low level. The top three aspects with the highest means were student screening, individual student assessment, and student prevention and assistance, respectively. 2.The overall result of the student care and support system development was at a high level. Each aspect was also found to be at a high level. The top three aspects with the highest means were individual student assessment, student screening, and student promotion and development, respectively. 3.The comparison of the student care and support system operation before and after the development showed that, overall and in each aspect, the pre-development results were at a low level. However, after the implementation, the results increased to a high level in all aspects. It can be concluded that there was a difference between the results before and after the implementation, both overall and in each aspect. 4.The effect of the student care and support system development on the students' desirable characteristics was at a high level overall. The top three attributes with the highest means were: being loyal to the monarchy and being a good citizen who obeys the rules and regulations of family, school, and society; and participating in activities beneficial to the school, community, and society, respectively. The attribute with the lowest mean was being attentive and persevering in studies and learning activities.

Keywords: Proactive Student Care and Support System; "Bawon" (Home-Temple-School) Participatory Strategy

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทย ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงจากภายในภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศหลากหลายรูปแบบ เช่น ความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ สถิติอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาพฤติกรรมของเยาวชน ปัญหาแรงงานนอกระบบและการค้ามนุษย์ ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนไทย และสังคมไทยในหลายประเด็น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนไทยคือความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าเยาวชนไทยให้คุณค่าและความนิยมกับความสนุกสนานและความฟุ้งเฟ้อ ละเลยเรื่องระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดความเคารพเกรงใจต่อผู้อาวุโสกว่า ติดการสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านทางสังคมออนไลน์ ติดเกมส์อินเตอร์เน็ต และมีการใช้ภาษาไทยที่ไม่เหมาะสม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสื่อทางสังคมมีภาพของการใช้ความรุนแรง และความไม่เหมาะสมทางเพศ ซึ่งขาดการกำกับควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เยาวชน มีพฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรมและปัญหาตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น การปล่อยปละละเลยให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในแหล่งชุมชนและเข้าไปในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาคนไทยเข้าสู่วงจรการเล่นการพนันมากขึ้น เช่น การเล่นหวย การเล่นพนันฟุตบอล จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหา

ในการจัดการศึกษานอกจากการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดของผู้เรียนแล้ว กระบวนการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ นับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ท่ามกลางบริบทสังคมยุคไร้พรมแดนที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านวิถีการดำเนินชีวิต การสื่อสาร และเทคโนโลยี ซึ่งแม้จะสร้างความเจริญก้าวหน้า แต่ในขณะเดียวกันกลับส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาในหลากมิติ อาทิ ปัญหาด้านครอบครัว เศรษฐกิจ การแข่งขันในสังคม รวมถึงปัญหายาเสพติดที่ทวีความรุนแรงขึ้น ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในสภาวะวัยรุ่นอันเป็นระยะวิกฤติ เนื่องจากมีการแปรปรวนทางอารมณ์สูงและวุฒิภาวะยังไม่สมบูรณ์ มีความสับสนต่อบทบาททางสังคม ตลอดจนขาดทักษะและประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา ความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและความสับสนในการสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มเพื่อน มักนำไปสู่พฤติกรรมและการแสดงออกที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยระเบียบวินัย ความกระด้างกระเดื่อง การขาดสัมมาคารวะ สภาวะเหม่อลอย แยกตัวจากสังคม หรือการใช้ถ้อยคำที่ก้าวร้าวรุนแรง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียน แต่ยังส่งผลให้ปัญหาสังคมมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2554)

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว สถานศึกษาทุกระดับจึงจำเป็นต้องมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ผ่านการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการเชิงรุกเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดประชุมผู้ปกครอง และการเสริมสร้างทักษะชีวิตควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และความรู้ มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน

โรงเรียนพิบูลมังสาหาร อำเภอพิบูลมังสาหาร ภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษประจำอำเภอที่จัดการเรียนการสอนครอบคลุมระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ถึงปีที่ 6 ซึ่งมีนักเรียนจำนวนมาก จากการสำรวจข้อมูลพบว่าผู้เรียนมีปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะวิกฤตด้านโครงสร้างครอบครัวที่มีสถิติการหย่าร้างและการแยกกันอยู่ของบิดามารดาในระดับที่น่ากังวล ผนวกกับข้อจำกัดทางเศรษฐกิจที่บีบบังคับให้ผู้ปกครองต้องเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างจังหวัด ส่งผลให้นักเรียนต้องอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรือใช้ชีวิตตามลำพัง สภาวการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกว้าเหว่ ขาดความอบอุ่น และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของนักเรียน การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีความสำคัญและความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ผู้วิจัย ในฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับ ดูแล การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร ได้รับทราบปัญหาจากการสำรวจข้อมูลด้านต่างๆ ของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ นักเรียนมีทักษะชีวิตที่ดีและได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โรงเรียนได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลทั่วไปว่าเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้นำกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือ ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาปฏิบัติ จึงได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกด้วยกลยุทธ์การมีส่วนร่วม “บวร” ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

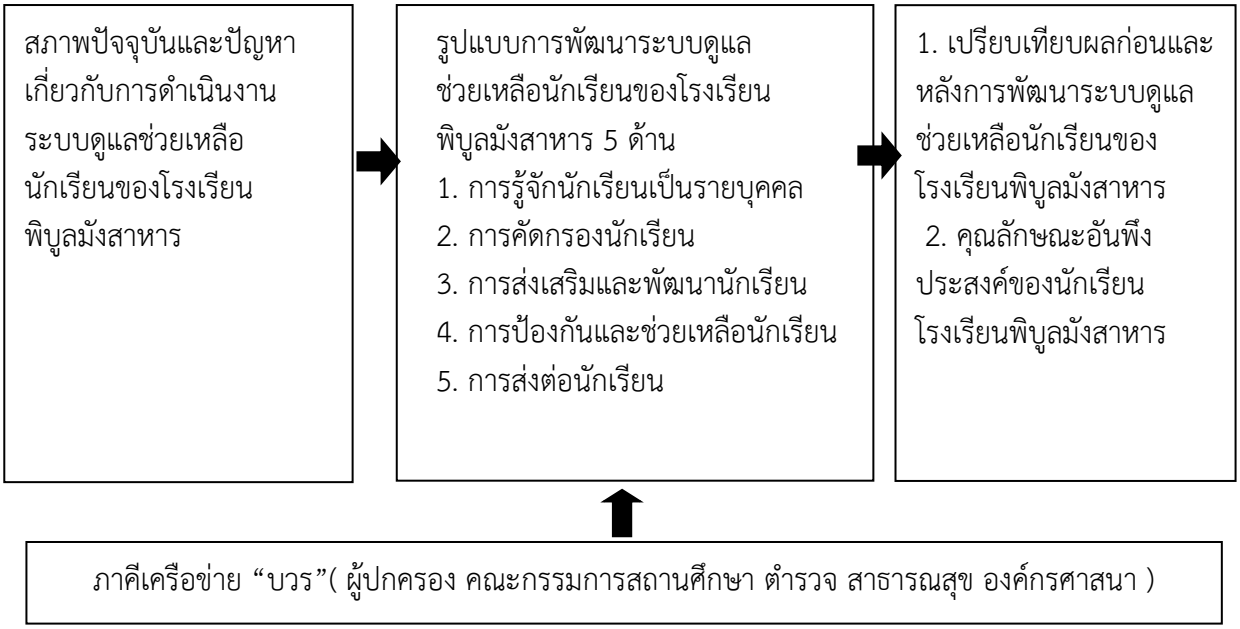
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร
3. เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร
4. เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนพิบูลมังสาหาร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
   2.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   2.2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาศึกษาเพื่อกำหนดกรอบวางแผนการพัฒนา
   2.3 นำรูปแบบที่กำหนดขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแผนภาพ



3. การดำเนินการพัฒนา

3.1) ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษานักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 เพื่อชี้แจงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน เพื่อวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่ครอบคลุมกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหากลุ่มเสี่ยงและกลุ่มปกติ โดยใช้กิจกรรม คือ

3.1.1) กิจกรรมโฮมรูม เพื่อการรู้จักตนเองของนักเรียน การรู้จักผู้อื่น การมีทักษะในการตัดสินใจ การปรับปรุงพัฒนาตนเอง การวางแผนการเรียน และการวางแผนชีวิต

3.1.2) กิจกรรมการจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีและร่วมมือกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างโรงเรียน บ้าน และผู้ปกครอง การดำเนินงานดังกล่าว จะทำให้นักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้ปกครองมากขึ้น ผู้ปกครองเกิดความตระหนักและเอาใจใส่นักเรียนมากขึ้น รับทราบปัญหาของนักเรียนและร่วมมือกับครูเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา

3.1.3) กิจกรรมการเยี่ยมบ้าน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและร่วมแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองนักเรียน

3.1.4) กิจกรรมสาธารณประโยชน์ภายนอกโรงเรียนเพื่อให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และชุมชน

3.1.5) กิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาด้านจิตใจและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.1.6) กิจกรรมเข้าค่ายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นักเรียนกลุ่มเสี่ยง เพื่อฝึกอบรมด้านระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และการรู้จักตนเอง

3.2) นิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและให้คำแนะนำช่วยเหลือกลุ่มผู้ร่วมวิจัยในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินผลการดำเนินงาน โดยวิธีการประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยพิจารณาจากอัตราการเพิ่มขึ้นของผลที่เกิดจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

1.1 สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนก่อนการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ผลการวิจัยแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การคัดกรองนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และการป้องกันช่วยเหลือนักเรียน ตามลำดับ

1.1.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ และค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล สรุปผลและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี (Case Study) ทุกครั้งที่นักเรียนมีปัญหา การใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน(SDQ) เพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

1.1.2 การคัดกรองนักเรียน สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อและค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ การสรุปผลการคัดกรองนักเรียนแยกเป็นระดับชั้น การจัดทำเอกสารสารสนเทศผลการคัดกรองนักเรียนและจัดเก็บอย่างเป็นระบบการรักษาความลับของผลสรุปการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่ม ตามลำดับ

1.1.3 การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อและค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ การสำรวจความสนใจของนักเรียนและจัดตั้งกลุ่มตามความสนใจ การจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนทุกภาคเรียน การจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำสัปดาห์การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน เพื่อการร่วมมือช่วยเหลือนักเรียน ตามลำดับ

1.1.4 การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อและค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ การจัดครูแนะแนวหรือครูที่ทำหน้าที่แนะแนวโดยเฉพาะเพื่อการช่วยเหลือ การบริการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ การเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบ้าน ตามลำดับ

1.1.5 การส่งต่อนักเรียน สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ และค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ การพิจารณาร่วมกันระหว่างคณะครูเพื่อการส่งต่อภายนอก การส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังครูแนะแนว/ครูฝ่ายกิจการนักเรียน/ครูวิชาการให้ความช่วยเหลือต่อไป การทำความเข้าใจและชี้แจงนักเรียนถึงความจำเป็นที่ต้องส่งต่อ ตามลำดับ

2. ผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ตามลำดับ ดังนี้

2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูที่ปรึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินการจัดทำระเบียนสะสมและมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคนที่อยู่ในความดูแลปรึกษาของตนเอง ในด้านความสามารถพิเศษ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว

2.2 การคัดกรองนักเรียน ทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพิจารณาการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนเป็น กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา เพื่อดำเนินการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องตามวิธีการ

2.3 การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ทำให้ครูที่ปรึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข ตามรูปแบบและวิธีการส่งเสริมนักเรียนที่กรมสุขภาพจิตและกรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้

2.4 การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ครูที่ปรึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำรูปแบบและวิธีการกำหนดแนวทางและการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน

2.5 การส่งต่อนักเรียน ทำให้ครูที่ปรึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่นักเรียนตามวิธีการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ก่อนการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลโดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน แต่หลังจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแล้ว ผลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สรุปได้ว่า ผลการดำเนินการโดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

4. ผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนพิบูลมังสาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตั้งใจเพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหารโดยภาพรวมและรายด้าน สรุปโดยภาพรวม ดังนี้

สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนก่อนการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากใน 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือการคัดกรองนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คุณากร บุญสาลี (2562) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยบูรณาการจิตศึกษา โรงเรียนกุญชรศิรวิทย์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยบูรณาการจิตศึกษา โรงเรียนกุญชรศิรวิทย์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยบูรณาการจิตศึกษา โรงเรียน

กุญชรศิรวิทย์ จากการสนทนากลุ่มของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน งานกิจการนักเรียน และครูแนะแนว จำนวน 13 คน มีรายละเอียด ดังนี้ 1.1) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกุญชรศิรวิทย์ พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังมีปัญหาในการดำเนินงานที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หลายอย่างของนักเรียนที่เป็นปัญหาทั้งต่อตัวนักเรียนเอง เพื่อน ครู รวมถึงผู้ปกครอง โดยร่วมกันสรุปพฤติกรรมที่ควรเร่งแก้ไข 5 อันดับแรกที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียนค่อนข้างมาก และอาจส่งผลกระทบต่อการเรียน จนนักเรียนอาจต้องออกกลางคัน ได้แก่ การมาสาย หนีเรียน แต่งกายผิดระเบียบ และแสดงกิริยาไม่ดีต่อครู ซึ่งผู้ร่วมสนทนาทุกคนมองว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้ เพราะเป็นระบบที่ช่วยสอดส่องดูแลนักเรียนทั้งด้านการเรียน สุขภาพ และพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงต่างๆ ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู ที่ปรึกษากับนักเรียนและช่วยให้ครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากขึ้นด้วย 1.2) ปัญหาในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกุญชรศิรวิทย์ โดยสรุปปัญหาและอุปสรรคได้ดังนี้ ด้านปัจจัย คือ ครูที่ปรึกษายังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูขาดความรู้ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ผู้ปกครองปิดบังข้อมูลบางส่วน ผู้ปกครองบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ ด้านกระบวนการ คือ กระบวนการนิเทศกำกับ ติดตามยังไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหายังไม่เพียงพอ ครูที่ปรึกษาติดต่อผู้ปกครองไม่ได้ ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหา กิจกรรมในขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ยังไม่เพียงพอกับสภาพปัญหาของนักเรียน ด้านผลผลิต คือ นักเรียนไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือที่ทั่วถึง ครูที่ปรึกษายังนำข้อมูลที่ได้มาใช้น้อยเกินไป และนักเรียนบางส่วนออกกลางคัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรดา มลิลา (2564) ได้วิจัยเรื่องการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหารในทุกด้านมีความจำเป็นและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องปฏิบัติการเชิงรุกในการป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้เป็นไปตามพัฒนาการความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนที่หวังจะให้สถานศึกษาเป็นแหล่งให้ความรู้และอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้พัฒนาและเติบโตอย่างมีคุณภาพและเป็นคนดีของสังคมต่อไป

2. ผลการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหารโดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศงาน เมื่อครบทั้ง 4 ระยะแล้ว ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามระบบงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ คือ

2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้จัดทำระเบียนสะสมและมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน ในรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ถูกต้องสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน

2.2 การคัดกรองนักเรียน มีการเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับตัวนักเรียนจากข้อมูลพื้นฐานในระเบียนสะสม และตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน

2.3 การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยดำเนินการจัดกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนเพื่อให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข

2.4 การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน จัดทำรูปแบบและวิธีการกำหนดแนวทางและวิธีการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน เช่น การให้คำปรึกษาเบื้องต้นและการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทำให้นักเรียนไม่เป็นกลุ่มเสี่ยงอีกต่อไป

2.5 การส่งต่อนักเรียน โรงเรียนดำเนินการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน อย่างรวดเร็วทันทีทำให้ไม่มีนักเรียนที่เป็นปัญหาจนถึงขั้นที่จะต้องส่งต่อให้หน่วยงานภายนอกอื่นดูแลแก้ไข

จากผลการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย ครูที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจและสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561) ได้วิจัยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนืองบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมาเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งต่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี มีแนวทาง (1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนโรงเรียนควรมีการพัฒนาจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (2) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมแก้ไขปัญหาของนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และนักเรียนกลุ่มมีปัญหา (3) ด้านการส่งต่อ โรงเรียนควรมีการชี้แจงให้กับนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชพล เที่ยงดี (2563) ได้วิจัยการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ด้านการคัดครองนักเรียนอยู่ในระดับมาก การคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วจึงนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยในการดำเนินการคัดกรองนักเรียนของสถานศึกษาต้องมีการประชุมร่วมกันของครู เพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดกรองในการจัดกลุ่มนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษากำหนดและเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร ก่อนและหลังการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน แต่หลังจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร แล้ว ผลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สรุปได้ว่า ผลการดำเนินการโดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวุฒิ บุตรศรีภูมิ (2563) ได้วิจัยสภาพและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่มีความผิดปกติทางอารมณ์หรือพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีความผิดปกติทางอารมณ์หรือพฤติกรรมต้องการได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและต้องการรูปแบบการศึกษาทางเลือกที่เน้นการสนับสนุนเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทของตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาเป็นรายบุคคลที่ออกแบบมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะด้านของนักเรียนที่มีความผิดปกติทางอารมณ์หรือพฤติกรรมโดยเฉพาะ เมื่อนักเรียนเข้าสู่ช่วงวัยที่เหมาะสมจะต้องได้รับความใกล้ชิดจากครอบครัวและความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อเป็นกลไกหลักในการสนับสนุนพฤติกรรมและการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางบวก การเตรียมความพร้อมของ

นักเรียนผ่านการวางแผนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ครอบครัวและชุมชนมีความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงชีวิตของนักเรียน ดังนั้น นักเรียนควรได้รับทั้งการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานควบคู่ไปกับการบริการทางสังคมที่ดี เพื่อเอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านและส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. ผลของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีระบบ มีการประสานความร่วมมือในการดำเนินงาน ย่อมทำให้เกิดผลดีต่อนักเรียน อย่างเห็นได้ชัดจากพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฏฐวร ยิ้มสรวล (2563) ได้วิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวินัยนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านวินัยนักเรียน ได้แก่ (1) ด้านความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถและชี้แจงข้อดี ข้อเสียของการทำงานให้นักเรียนทราบ (2) ด้านการตรงต่อเวลา ส่งเสริมให้นักเรียนมีการ วางแผนการบริหารเวลาและสร้างข้อตกลง กำหนดวันเวลาการส่งงานชัดเจน ชิ้นงานครูควรบูรณาการกับวิชาอื่น ๆ (3) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ เปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกันแก้ปัญหาของโรงเรียน (4) ด้านการแต่งกายการสร้างความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบ มารยาททางสังคมให้สอดคล้องกับชุมชน สังคมและประเทศชาติและ (5) ด้านความประพฤติ ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูที่ปรึกษา พูดคุยกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Biddle (2009) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ฆ่าตัวตาย การวิจัย พบว่า นักเรียนที่ชอบและเข้าในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นผลเนื่องมาจากการมีความคิดฆ่าตัวตาย การแสดงท่าทางหรือพยายามที่จะละเมิดนโยบายด้านการใช้ยาเสพติดและสารประเภทแอลกอฮอล์ลดลง รวมทั้งระดับการถูกสั่งพักการเรียนลดลง อย่างไรก็ตามจากการรายงานของนักเรียนที่ชอบและเข้าร่วมในระบบช่วยเหลือนักเรียนเพื่อปัญหาการคิดฆ่าตัวตายและปัญหาอื่น ๆ สามารถทำให้ทำนายรูปแบบการละเมิดนโยบายด้านการใช้ยาเสพติดและสารประเภทแอลกอฮอล์อย่างต่อเนื่องและพบว่ารูปแบบการบริการที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติสูงที่สุดในการทำนายผล การลดระดับการละเมิดนโยบายด้านการใช้ยาเสพติดและสารประเภทแอลกอฮอล์ รวมทั้งการลดระดับการถูกสั่งพักการเรียนสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงคิดค่าตัวตาย คือส่วนที่ได้รับการประเมินโดยหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำการจัดหาเสพติดและสารประเภทแอลกอฮอล์ไว้ใช้ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังพบว่า การวางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ในโรงเรียนอื่นและการบริการสำหรับเด็ก และเยาวชนที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานของชุมชนมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับการลดระดับการละเมิดนโยบายด้านการใช้ยาเสพติดและสารประเภทแอลกอฮอล์ ผลการวิจัยครั้งนี้ ต้องได้รับการถ่ายทอดไปสู่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต คือ ควรทำการศึกษาวิจัยในระดับเขต ซึ่งแบ่งตามสภาพของเมืองและสภาพทางเศรษฐกิจ เพศและเชื้อชาติ รวมทั้งยังจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภายหลังด้วยยิ่งไปกว่านั้น ควรทำการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่เข้าร่วมในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับนักเรียนที่ไม่ต้องการใช้บริการจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการป้องกันสำหรับนักเรียน ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยว่า การใช้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมกีฬา กิจกรรมลูกเสือและกิจกรรมการให้คำปรึกษาเบื้องต้นล้วนแล้วแต่เป็นการพัฒนานักเรียนทั้งสิ้นทำให้นักเรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น สำหรับนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาก็จะสามารถที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลับมาเป็นกลุ่มปกติได้ซึ่งสอดคล้องกับแจ็คสัน (Jackson, 2018) ได้วิจัยผลกระทบของการจัดกลุ่มที่ปรึกษาปัญหา พฤติกรรมด้านเชาวน์ปัญญา โดยเน้นเทคนิคการควบคุมตนเอง

ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในชั้นเรียนและ ประสิทธิภาพในตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมนี้มี ผลกระทบในด้านบวกที่มีผลต่อพฤติกรรมในชั้นเรียนและประสิทธิภาพในตนเองโดยมีข้อเสนอแนะ ควรปฏิบัติงานกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมในชั้นเรียนแบบแปลกแยกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ วิธีการปฏิบัติอย่างจริงจังกับนักเรียนเหล่านี้ ผู้แนะแนวต้องมีความสามารถในการป้องกันไม่ให้เกิด ปัญหาพฤติกรรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และคณะกรรมการกลั่นกรองนักเรียน ก่อนที่จะส่งต่อนักเรียน เพื่อครูที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ฝ่ายบริหารควรดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกับครูที่ปรึกษาอย่างจริงจังไม่ควรมอบให้ครูที่ปรึกษาเป็นฝ่ายตัดสินใจเพียงด้านเดียว

1.3 ฝ่ายบริหารควรมีการตรวจสอบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงเพื่อให้ครูที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเป็นระยะและเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินงานแก้ไขปัญหาการติดเกมคอมพิวเตอร์ของนักเรียน การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นและผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม

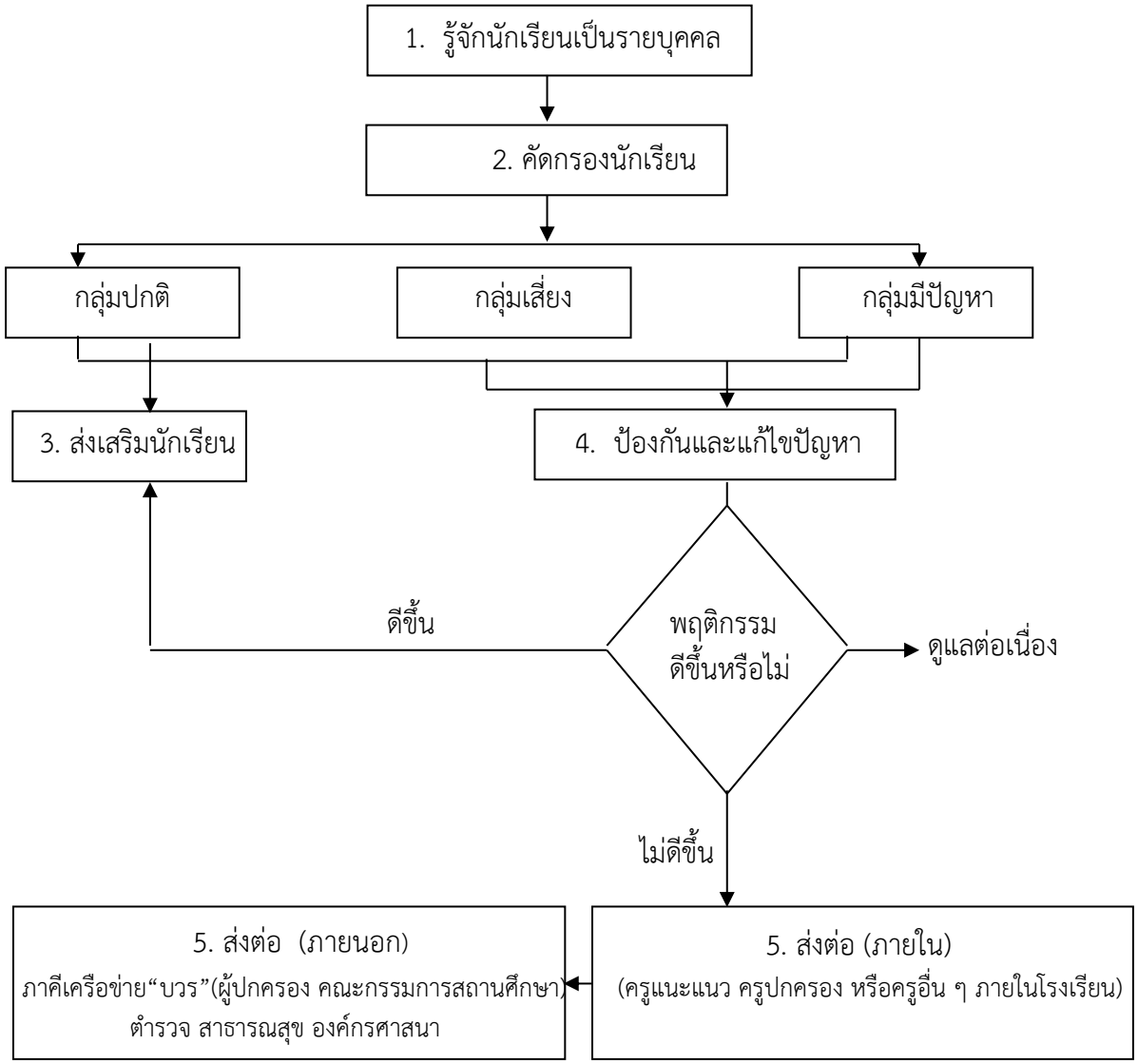
ข้อจำกัดของการวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

2. การประเมินผลการพัฒนาระบบดูแลฯ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินผลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional) ผลที่ได้อาจเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นภายหลังการดำเนินโครงการทันที แต่อาจไม่สะท้อนถึงความยั่งยืนของพฤติกรรมนักเรียนหลังจากจบปีการศึกษาไปแล้ว

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกด้วยกลยุทธ์การมีส่วนร่วม “บวร” ของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี



เอกสารอ้างอิง

กรดา มลิลา.(2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(2), 29-42.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *คู่มือครูที่ปรึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. ยูเรนัสอิมเมจกรุ๊ป.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *คู่มือบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สำหรับผู้บริหารโรงเรียน*. ศูนย์สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

เกษมสุข อันตระโลก. (2557). *การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คุณากร บุญสาลี. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยบูรณาการจิตศึกษา โรงเรียนกุญชรศิริวิทย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

จันทร์ฉาย ไทยรัตน์. (2561). *การบริหารและการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เฉลิมพงษ์ สุขสมพนารักษ์. (2561). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านช่างหม้อ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณัฏฐวร ยิ้มสรวล. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวินัยนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณิษากรณ์ เหล่าเขตกิจ. (2560). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านบึงหล่ม อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ไทยรัฐ วงษ์ทอง. (2563). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นาฏยาณี เทพนรินทร์. (2564). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนเขาพนมแบกศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปุญชรัศมิ์ พันธุวัฒน์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

รัชพล เที่ยงดี. (2563). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรมน วีตะเสวีระ. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วรวุฒิ บุตรศรีภูมิ. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนืองบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจฉรา สอนโว. (2560). *ประสิทธิผลการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Biddle, S. J. H. (2009). Psychology of physical activity. In *Determinants, well-being and interventions* (2nd ed.). Routledge.

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

Cheney, D. (2017). *Transition of secondary student with emotional or behavioral disorders*. http://digitallibrary.usc.edu/cdm/ref/collection/p15799coll/16id/77364

Gunderson, J. (2017). *Family group conference: An innovative approach to truancy in schools. A case study*.

Jackson, S. M. (2017). *The effects of a cognitive – behavioral group counseling intervention that emphasizes self-management techniques on the classroom behavior and self-efficacy of middle school students*.

*ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

วันเฉลิม สาชล[1*] นิวัตต์ น้อยมณี[2] กัญภร เอี่ยมพญา[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
[2]ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
[3]อาจารย์หลักสูตรคณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
*Corresponding author e-mail: mormo051243@gmail.com Tel. 0946872431

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2568 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหาสถานศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่น .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านทักษะเทคนิควิธี รองลงมา คือ ด้านทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหาสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

* Received: 2026-01-11, Revised: 2026-03-09, Accepted: 2026-03-17

MANAGEMENT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS BUENG KUM DISTRICT OFFICE BANGKOK METROPOLIS

Wanchaloem sachol[1], Niwat Noymanee[2], and Kanporn Aiemphaya [3]*
[1]Graduate 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: mormo051243@gmail.com Tel. 0946872431

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to study the management skills of administrative staff in educational institutions, and (2) to compare the management skills of administrative staff in educational institutions; Extract the management skills of administrative personnel of educational institutions; Classification based on gender, educational attainment, age, and years of professional experience. The sample consisted of 186 teachers under the Bueng Kum District Office, Bangkok, in the 2025 academic year, selected using the Krejcie and Morgan sample size determination table. The research instrument was a questionnaire on the management skills of school administrators, with a reliability coefficient of .95. The research instrument was a questionnaire on academic administration of school administrators with a reliability coefficient of .91. The statistics used for data analysis included percentages, arithmetic means, standard deviations, the t-test, and one-way ANOVA. 7The research findings revealed that: 1) Overall, all aspects were rated at a high level. When examined individually, the educational leaders' management skills were ranked by average scores as follows: first, techniques and methods; second, interpersonal skills; third, vision and conceptualization; and last, education and instruction. 2) A comparison of educational leaders' management skills, categorized by gender, age, and work experience, showed no statistically significant differences overall, which does not align with the research hypothesis. When categorized by educational level, significant differences were found at the .05 level, supporting the research hypothesis.

Keywords: Management skills; Educational institution administrator; Affiliated with the Bungkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้บัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติในหลายด้าน โดยเฉพาะในหมวด 9 ที่กล่าวถึงเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคมให้คนเป็นคนที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม กล่าวคือ "การศึกษาคือเครื่องมือพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งสติปัญญาและจิตใจ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและฟันฝ่าอุปสรรคได้ พร้อมทั้งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความเจริญของประเทศในทุกมิติ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาเป็นสิ่งจำ เป็นสำหรับคนทุกวัย (กนกวรรณ ใจกล้า, 2564) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา โดยครอบคลุมทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูประบบการเรียนรู้ใหม่ ปรับบทบาทครู และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาคือกระบวนการหลักในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าในการขับเคลื่อนประเทศ และสามารถปรับตัวดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (กมล คล้ำมณี, 2565) โดยทักษะ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร มี 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านการศึกษาและการสอน ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารงานดังกล่าว จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา (กนกวรรณ ใจกล้า, 2564)

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 8 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวนทั้งหมด 7,022 คน และมีครูผู้สอน จำนวน 356 คน (สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร , 2567) สำหรับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร นั้น พบว่า มีบางจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนา ในด้านการบริหารจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้และความสามารถในการดำเนิน กิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหาร ในการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามภารกิจและตามกระบวนการบริหาร สามารถพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้ถูกต้อง รวดเร็วและก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ ประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาในบริบทเดียวกัน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

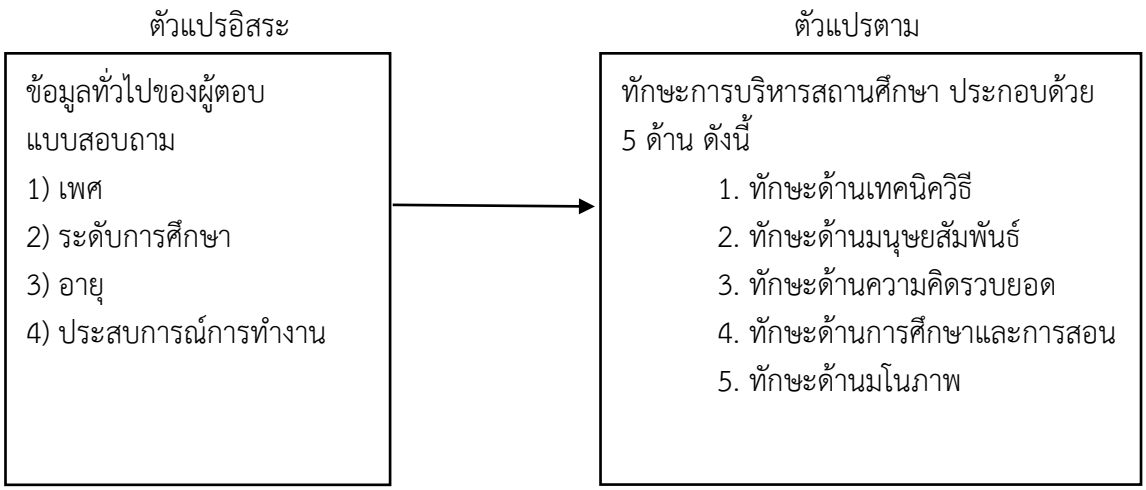
1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 356 คน (สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร , 2567 : 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 186 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

1.3 ระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2568

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.2.1. หลักการแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967 : 247) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน มีลักษณะเดียวกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่นมาวิเคราะห์ วิธีของ Cronbach โดยกำหนดหาความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครู

3.3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองครบ 186 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 วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที อายุ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การสอบเป็นรายคู่

3.4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics)

(1) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

(3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

(1) การทดสอบค่าที (t-test)

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธี รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

n = 186

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านทักษะเทคนิควิธี	4.47	.37	มาก	1
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.41	.39	มาก	2
3. ด้านทักษะความคิดรวบยอด	4.27	.35	มาก	4
4. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.26	.30	มาก	5
5. ด้านทักษะมโนภาพ	4.29	.38	มาก	3
รวม	4.34	.28	มาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. =.41) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับอันดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธี ($\bar{x}$ = 4.47, S.D.= .37) รองลงมา คือ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 4.41, S.D.= .39) และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน ($\bar{x}$ = 4.26, S.D.= .30)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน

n = 186

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 102)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 84)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านทักษะเทคนิควิธี	4.49	.38	4.44	.36	.893	.373
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.42	.42	4.41	.37	.169	.866
3. ด้านทักษะความคิดรวบยอด	4.31	.36	4.22	.32	1.872	.063
4. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.29	.31	4.22	.28	1.720	.087
5. ทักษะด้านมโนภาพ	4.36	.41	4.19	.32	3.201*	.002
รวม	**4.38**	**.30**	**4.30**	**.24**	**2.007***	**.046**

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n = 186

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร	เพศ				t	P
	ชาย (n = 54)		หญิง (n = 13)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านทักษะเทคนิควิธี	4.46	.42	4.48	.35	-.260	.795
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.33	.42	4.45	.38	-1.774	.078
3. ด้านทักษะความคิดรวบยอด	4.49	.38	4.18	.29	5.236*	.000
4. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.24	.29	4.27	.30	-.683	.495
5. ทักษะด้านมโนภาพ	4.30	.37	4.28	.39	.341	.733
รวม	**4.36**	**.30**	**4.33**	**.27**	**.717**	**.474**

* ≤.05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n = 186

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านทักษะเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	.583	2	.292	2.099	.126
	ภายในกลุ่ม	25.423	183	.139		
	รวม	26.006	185			
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.085	2	.043	.267	.766
	ภายในกลุ่ม	29.240	183	.160		
	รวม	29.325	185			
3. ด้านทักษะความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.245	.783
	ภายในกลุ่ม	22.951	183	.125		
	รวม	23.013	185			
4. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.741	2	.370	4.173*	.017
	ภายในกลุ่ม	16.245	183	.089		
	รวม	16.986	185			
5. ทักษะด้านมโนภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.169	2	2.084	16.088*	.000
	ภายในกลุ่ม	23.709	183	.130		
	รวม	27.878	185			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.237	2	.119	1.486	.229
	ภายในกลุ่ม	14.613	183	.080		
	รวม	14.850	185			

* ≤ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านทักษะทางการศึกษาและการสอนและทักษะด้านมโนภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบว่ามีรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน จึงนำไปหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least significant difference) ดังตารางที่ 3.4 และตารางที่ 3.5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n = 186

ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.27	4.32	4.17
ต่ำกว่า 30 ปี	4.27	-	-.043	.102
30 – 40 ปี	4.32	.043	-	.146*
41 ปีขึ้นไป	4.17	-.102	-.146*	-

* ≤ .05

จากตารางที่ 5 แสดงว่าครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะทางการศึกษาและการสอนต่ำกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุ 30 – 40 ปี

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครทักษะด้านมโนภาพจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n = 186

ทักษะด้านมโนภาพ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.52	4.15	4.27
ต่ำกว่า 30 ปี	4.52	-	.373*	.250*
30 – 40 ปี	4.15	-.373*	-	-.123
41 ปีขึ้นไป	4.27	-.250*	.123	-

* ≤ .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะทางการศึกษาและการสอนสูงกว่าครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n = 186

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านทักษะเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	1.248	.289
	ภายในกลุ่ม	25.656	183	.140		
	รวม	26.006	185			
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.353	2	.177	1.116	.330
	ภายในกลุ่ม	28.972	183	.158		
	รวม	29.325	185			
3. ด้านทักษะความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	.399	2	.199	1.613	.202
	ภายในกลุ่ม	22.614	183	.124		
	รวม	23.013	185			
4. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.235	2	.117	1.283	.280
	ภายในกลุ่ม	16.751	183	.092		
	รวม	16.986	185			

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
5. ทักษะด้านมโนภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.905	2	4.952	50.422*	.000
	ภายในกลุ่ม	17.974	183	.098		
	รวม	27.878	185			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.269	2	.134	1.685	.188
	ภายในกลุ่ม	14.582	183	.080		
	รวม	14.850	185			

จากตารางที่ 7 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นทักษะด้านมโนภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบว่ามีรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน จึงนำไปหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least significant difference)ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครทักษะด้านมโนภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

n = 186

ด้านทักษะมโนภาพ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 10 ปี 4.52	ระหว่าง 10 – 15 ปี 3.96	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป 4.36
น้อยกว่า 10 ปี	4.52	-	.558*	.160*
ระหว่าง 10 – 15 ปี	3.96		-	-.397*
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.36			-

*P <.05

จากตารางที่ 8 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 15 ปีมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-15 ปี มีค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะเทคนิควิธี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้กระบวนการ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาเป็นเวลานานทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับ

ระบบงานโรงเรียน สามารถนำประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างเหมาะสม ได้รับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งหน่วยงานเขตพื้นยังมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคนิควิธีการบริหาร เช่น การวางแผน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประเมินผล และการจัดการข้อมูล ทำให้ผู้บริหารมีทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารงานมากขึ้นโรงเรียนในเขตเมืองอย่างเขตบึงกุ่มมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้โปรแกรมระบบออนไลน์ และฐานข้อมูลต่าง ๆ ช่วยจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560 : 39) กล่าวว่า ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ วรรณา (2563 : 45) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าทักษะการบริหารด้านเทคนิควิธีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การสื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพและทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารจำนวนมากมีความสุภาพ ใส่ใจ รับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและพร้อมให้ความร่วมมือ มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษามาเป็นเวลานาน การทำงานร่วมกับครู นักเรียน และผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสาร การประนีประนอม และการจัดการความขัดแย้งได้ดีขึ้น ดังที่ อนุจิรา ปั่นโย (2565 : 54) ได้กล่าวว่า ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานกับคน จึงต้องมีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี ประสานงานกับหน่วยงานและบุคคลอื่นได้ ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น มีความเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข มีการจัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรารถนา แขนอก (2566 : 126) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่าด้านมนุษยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร มีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร การวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ผ่านการทำงานในหลายบทบาท มาก่อน ทำให้มีความเข้าใจโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหลายด้านและมองเห็นภาพรวมได้ชัดเจน ผู้บริหารได้รับการพัฒนาด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง เขตพื้นที่บึงกุ่มมักจัดอบรมการวางแผน การคิดวิเคราะห์ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการประเมินผล ซึ่งช่วยยกระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ดังที่ ศรินทิพย์ ธนะวดี (2562 : 29) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ว่าแต่ละ

ส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์การได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ณ นครพนม (2563 : 51) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี พบว่า ทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการด้านวิชาการอย่างเหมาะสม และสามารถนำหลักการทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล ผู้บริหารมีพื้นฐานความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการสอนอย่างรอบด้าน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ครูมาก่อน ส่งผลให้มีความเข้าใจในหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดผลประเมินผลเป็นอย่างดี จึงสามารถกำกับ ติดตาม และนิเทศงานวิชาการได้อย่างเป็นระบบ เขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านวิชาการ การจัดอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ อนุจิรา ปั่นโย (2565 : 54) กล่าวว่า ทักษะการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องเป็นผู้มีความรู้และทัศนะคติที่ดีในการวัดผล การนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา พลายแก้ว (2563 : 51) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะด้านมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร เข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา รวมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารยังสามารถเชื่อมโยงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ผ่านการอบรม พัฒนา และมีประสบการณ์ในการบริหารงานมาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ดี ส่งผลให้ทักษะด้านมโนภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมโนภาพสูงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล ดังที่ดูบริน (อนุจิรา ปั่นโย, 2565) กล่าวว่า ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองภาพรวม รวมไปถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไรและเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบอย่างไรบ้างอีกทั้งยังเป็นการสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับ อุตสาหกรรม ชุมชน การเมือง สังคม และภาวะทางเศรษฐกิจทางด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง เนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมภายนอก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา พลายแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารด้านการศึกษาและการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอนค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปรายงานผลด้านทักษะทางการศึกษาและการสอนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2. จากผลศึกษา เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านทักษะความคิดรวบยอดค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลด้านทักษะความคิดรวบยอดมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากที่สุด เช่น ความคิดรวบยอดจากครู นักเรียน และผู้ปกครอง เป็นต้น

1.3 จากผลศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าทักษะด้านมโนภาพค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากด้ด้านทักษะความคิดรวบยอดผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะทางด้านมโนภาพ มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบทักษะบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น และสามารถใช้ศักยภาพที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมระดับมากทุกด้านพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ มนุษยสัมพันธ์ และอันดับสุดท้าย คือ ทางการศึกษาและการสอน เปรียบเทียบทักษะการบริหารจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจทักษะการบริหารได้อย่างเหมาะสม ยกเว้นการเปรียบเทียบทักษะการบริหารจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ระดับสะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความแตกต่างด้านสมรรถนะการบริหาร โดยการศึกษาขั้นสูงช่วยเสริมสร้างทักษะเชิงแนวคิดและกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารมีขีดความสามารถในการจัดการสถานศึกษาที่โดดเด่นและแตกต่างกันตามพื้นฐานความรู้ทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อยกระดับทรรศนะเชิงการจัดการ ในขณะเดียวกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบูรณาการทักษะด้านการศึกษาและการสอนเข้ากับภารกิจการบริหารจัดการให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความเป็น "นักจัดการองค์กร" และ "ผู้นำทางวิชาการ" อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ใจกล้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4*(3), 69–80.

กมล คล้ำมณี. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 7*(1), 64–76.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2562*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชานนท์ วรรณา. (2563). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14*(1), 45–56.

ชนิตา พลายแก้ว. (2563). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปรารถนา แขนอก. (2566). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรินทิพย์ ธนะวดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. (2567). *รายงานผลการพัฒนาตนเองประจำปี 2567*. สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

อนุจิรา ปั่นโย. (2565). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

อัญชลี ณ นครพนม. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22*(1), 51–63.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformation leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly, 17*(1), 112–122.

Likert, R. (1967). *A technique for the measurement of attitudes*. Rand McNally.

*การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

รวินพัทธ์ ประเสริฐผล[1*] กัญภร เอี่ยมพญา[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[2]อาจารย์หลักสูตรคณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

*Corresponding author e-mail: rawinphat.king8@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในวิจัย คือ ครูผู้สอน ในอำเภอพนมสารคามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 212 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารความขัดแย้ง มีค่าความเชื่อมั่น.86สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานความขัดแย้ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการเอาชนะ ได้แก่ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2026-01-28, Revised: 2026-03-09, Accepted: 2026-03-17

CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORSIN PHANOM SARAKHAM DISTRICT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, CHACHOENGSAO

Rawinphat Prasertphol[1]* Kanporn Aiemphaya[2]
[1]Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.
[2] Associate Professor, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University.
*Corresponding author e-mail: rawinphat.king8@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the level of conflict management of school administrators in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao ; and (2) to compare the conflict management of school administrators in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao, classified by gender, educational level, age, and work experience. The sample group consisted of 212 teachers in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao.The sample was selected through stratified random sampling proportional to the population, followed by simple random sampling. Data were collected using a five-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of .86. Data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while differences among groups were examined using the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA)The results were as follows The overall. the conflict management of school administrators was high in all aspects, with collaboration ranked highest, followed by accommodation, and competition rankedlowest. The comparison of conflict management of school administrators in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao showed that, overall, conflict management classified by gender, educational level, age, and work experience did not differ significantly at the statistical level.

Keywords: Conflict management ; School Administrators

บทนำ

มนุษย์ทุกคนล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เนื่องจากการพัฒนาโลก สังคมและองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นพลังหลักในการผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็วและยั่งยืนการทำงานร่วมกันในองค์กรเปรียบเสมือนการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมาชิกต้องพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ดังที่โทมัส และ คิลเมน (อโนชา งามจิต, 2562) กล่าวว่า การร่วม (Collaboration) เป็นพฤติกรรมของคนที่มุ่งจัดการความขัดแย้ง โดยต้องการให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นเป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบนี้เรียกได้ว่า เป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่ Win-Win ทั้งสองฝ่าย แนวทางการแก้ไขแบบนี้จึงเกิดผลลัพธ์ในลักษณะ "ชนะ-ชนะ" จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ดีภายใต้ความหลากหลายทางความคิด ทัศนคติ และมุมมองในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ภายในองค์กรซึ่งความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการงานลดลง เนื่องจากความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการยับยั้งหรือคัดค้านแนวคิดซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน รพีพรรณ อู่อรุณ (2564) แบ่งประเภทของความขัดแย้งได้ ได้แก่ 1) การเอาชนะ (Dominating) 2) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 3) การยอมรับ (Obliging) 4) การผสมผสาน (Integrating) 5) การประนีประนอม (Compromising) ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ที่รวดเร็ว พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติหน้าที่โดยรวมเพื่อการตอบสนองตามนโยบายการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานต้องตอบสนองต่อระบบการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการทำงานที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและร็อบบินส์, เอส.พี.และจัดจ์, ที.เอ. มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์ (2562) จึงเสนอวิธีการในการจัดการความขัดแย้งโดยแบ่งวิธีการออกเป็น 5 รูปแบบได้แก่ 1) การเอาชนะ (Competition) 2) การร่วมมือ3) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 4) การยอมรับ (Accommodation) 5) การประนีประนอม (Compromising) อาจแสดงถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างแนวทางการบริหารงานต่อบริบทของหน่วยงาน ความสามารถเฉพาะตัว ทัศนคติที่หลากหลาย ความแตกต่างกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยระบุนโยบายและจุดเน้น Quick Win ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้เป็น“องค์กรคุณภาพสร้างคนดี มีความสุข” ข้อ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นการพัฒนาคุณภาพองค์กรควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมและความสุขของบุคลากร ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร หรือสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรที่ เช่น การปลูกฝังค่านิยมที่ชัดเจน ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566 – 2570) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้บทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ต้องดำเนินงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ที่รวดเร็วพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติหน้าที่โดยรวมเพื่อตอบสนองนโยบายการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายและต้องตอบสนองต่อระบบการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการทำงานที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนระบบการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานตามบริบทของหน่วยงานและบุคลากรต้องมีความสามารถเฉพาะตัว มีทัศนคติที่หลากหลายประเด็นเหล่านี้เป็นความแตกต่างกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับนิรอฮายา เจษฎาภา (2566) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีลักษณะงาน คือ บริการทางการศึกษาการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ต้องมี

การติดต่อและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งการติดต่อกันภายในองค์กร เช่น การติดต่อระหว่างครู บุคคลากรทางการศึกษาและนักเรียนส่วนการติดต่อกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชาวบ้านและหน่วยงานอื่น ๆ การพบปะติดต่อกันหรือการปฏิบัติหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างกลุ่มอาจก่อให้เกิดความร่วมมือหรือขัดแย้งขึ้นก็ได้ สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพรรณ อู่อรุณ (2564) พบว่า ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าล้วนก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้นโดยความขัดแย้งในองค์กรมีสาเหตุมาจาก 7 ประการ 1) ความเชื่อมั่นและความศรัทธาถูกทำลายความสัมพันธ์ของกันและกันย่อมก่อให้เกิดความศรัทธาหากความสัมพันธ์เกิดความเปลี่ยนแปลงย่อมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ความเชื่อมั่นศรัทธาก็พังทลายเกิดความขัดแย้ง 2) ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันไม่ได้รับการแก้ไขจึงยกระดับขึ้นไปสู่ความขัดแย้งซึ่งความเห็นไม่ตรงกันย่อมเกิดขึ้นได้ หากไม่มีคนที่มีอำนาจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมาดูแลความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันย่อมพัฒนาไปสู่ความขัดแย้งได้ 3) การสื่อสารไม่ดีนำไปสู่ความคาดหวังที่ไม่ชัดเจนผู้บริหารต้องสื่อสารอย่างชัดเจนบอกวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เข้าใจตรงกัน เข้าใจความสามารถทักษะในการทำงานของผู้อื่นหากการสื่อสารไม่อาจสร้างมโนภาพได้ตรงกันความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ 4) อุปนิสัยที่ต่างกันนำมาซึ่งความขัดแย้ง 5) ค่านิยมและความเชื่อในบุคคลนั้นถูกสร้างมาตั้งแต่เด็กแต่ละบุคคลย่อมมีค่านิยมความเชื่อแตกต่างกันการจะมองอะไรว่าดีหรือเลวจึงแตกต่างกัน 6) ความเครียดที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความขัดแย้งชีวิตที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและการแข่งขันกลายเป็นต้องอยู่กับความเครียดที่เกินขีดความสามารถที่จะรับได้สร้างความไม่มั่นคงทางอารมณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง และ 7) ตัวตนนำไปสู่ความขัดแย้ง ตัวตนของมนุษย์ที่มาจากสิ่งที่รับรู้ในวัยเด็ก สิ่งแวดล้อมในครอบครัวและสภาพสังคมภายนอก ความคิดเห็นของแต่ละคนที่แตกต่างกันย่อมนำไปสู่ความขัดแย้ง

โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีความรับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราทั้งสิ้น 29 แห่ง ซึ่งสถานศึกษามีการกระจายตัวอยู่ในหลายอำเภอ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรามีจำนวนสถานศึกษามากที่สุด ขณะที่บางอำเภอมีสถานศึกษาเพียงแห่งเดียว สำหรับอำเภอพนมสารคามมีสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนพนมสารคาม“พนมอดุลวิทยา” 2) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา และ 3) โรงเรียนหนองแหนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของบริบทขนาดสถานศึกษาจำนวนผู้เรียนและทรัพยากรทางการศึกษาในแต่ละพื้นที่จากบริบทดังกล่าวผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากภาระงานที่มีจำนวนมากและมีความหลากหลาย รวมถึงลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่แตกต่างกัน เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณงานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ตลอดจนการทำงานร่วมกันของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีการประสานงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย อันอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ความกังวล หรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการรับรู้และเข้าใจปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นรวมทั้งสามารถนำหลักการบริหารความขัดแย้งมาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดหรือป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2567) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การบริหารความขัดแย้งโดยรวมอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการร่วมมือ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความร่วมมือภายใต้บริบทการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาดสถานศึกษา จำนวนผู้เรียน และลักษณะพื้นที่

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารเขตพื้นที่จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถประสานความร่วมมือ จัดสรรทรัพยากร และจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างของบริบท เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงทุกพื้นที่เนื่องจากผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ล้วนมีความสัมพันธ์กับการเกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะความแตกต่างด้านพื้นฐานความคิดและมุมมอง หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการดำเนินงานลดลงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวและสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับความต้องการขององค์กร การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือการยอมรับ การประนีประนอม เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน มากกว่าการเอาชนะ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กัณพัฒน์ ทองเพชร, สัมภาษณ์ (2568)

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยน์ และเป็นแนวทางในการนำเสนอจากผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

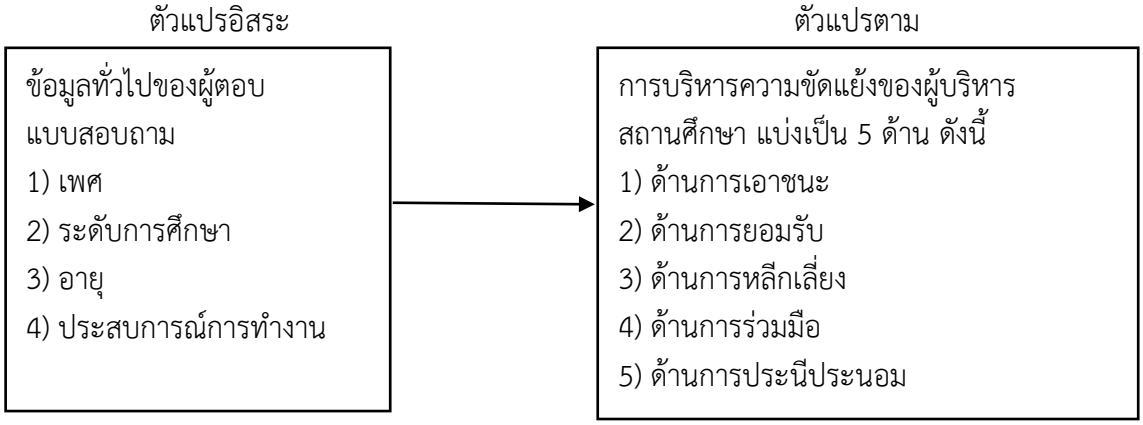
1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 โรงเรียน 212 คน อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง

1.3 ระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2568

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .86

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.2.1. หลักการแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967 : 247)

3.2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน มีลักษณะเดียวกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่นมาวิเคราะห์ (Reliability) วิธีของ Cronbach โดยกำหนดหาความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครู

3.3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองครบ 136 ชุด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ วันที่ 30 กันยายน – 30 ตุลาคม พ.ศ. 2568

3.3.3 นำแบบสอบถามมาพิจารณา ตรวจสอบความสมบูรณ์การตอบแบบสอบถาม

3.4 จัดทำข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 นำคะแนนจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่าง แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน หาค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

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) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่ เป็นครูเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 ครูเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.26 สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป – 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 และอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไปจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 47.80 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้าน

n = 136

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเอาชนะ	4.01	.84	มาก	5
2. ด้านการยอมรับ	4.08	.72	มาก	2
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.04	.76	มาก	4
4. ด้านการร่วมมือ	4.13	.72	มาก	1
5. ด้านการประนีประนอม	4.06	.80	มาก	3
รวม	**รวม**	**4.06**	**.55**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06 , S.D. =.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.13 , S.D. = .72) รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D. = .72) อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X}$ = 4.01 , S.D. = .84)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n = 136

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	เพศ ชาย (n = 45)		เพศ หญิง (n = 91)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ	4.02	.82	4.00	.85	.126	.900
2. ด้านการยอมรับ	3.93	.78	4.15	.69	-1.607	.110
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.08	.66	4.02	.81	.450	.654
4. ด้านการร่วมมือ	4.05	.73	4.17	.72	-.914	.362
5. ด้านการประนีประนอม	4.00	.82	4.09	.79	-.622	.535
รวม	**4.02**	**.56**	**4.08**	**.54**	**-.681**	**.497**

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.02 , S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D. = .66) รองลงมาได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.05 , S.D. = .73) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.93 , SD. = .78) ส่วนครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.17 , S.D. = .72) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.15 , S.D. = .69) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X}$ = 4.00 , SD. = .85)

ตารางที่ 3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน

n = 136

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	**ระดับการศึกษา**				t	P
	ปริญญาตรี (n = 101)		**สูงกว่าปริญญาตรี (n = 35)**			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ	4.04	.83	3.90	.86	.880	.381
2. ด้านการยอมรับ	4.14	.62	3.88	.95	1.487	.144
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.07	.76	3.95	.75	.781	.436
4. ด้านการร่วมมือ	4.18	.61	4.00	.99	1.030	.309
5. ด้านการประนีประนอม	4.16	.65	3.77	1.07	2.011	.051
รวม	**4.12**	**.50**	**3.90**	**.65**	**1.803**	**.078**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.12 , S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.18 , S.D. = .61) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = .65) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X}$ = 4.04 ,SD. = .83) ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.90 , S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.00 , S.D. = .99) รองลงมา ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}$ = 4.95 , S.D. = .75) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X}$ = 4.70 , SD. = 1.07)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n = 136

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	**แหล่งความแปรปรวน**	ss	df	ms	F	P
1. ด้านการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.059 95.313 96.371	2 133 135	.529 .717	.739	.480
2. ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.132 71.541 71.673	2 133 135	.066 .538	.122	.885
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.181 78.623 78.704	2 133 135	.041 .591	.069	.934
4. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.118 71.816 71.934	2 133 135	.059 .540	.109	.897
5. ด้านการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.159 86.602 86.761	2 133 135	.079 .651	.122	.885
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.099 40.881 40.981	2 133 135	.050 .307	.162	.851

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ความขัดแย้งเป็นความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างด้านสถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร หากจัดการอย่างเหมาะสม ความขัดแย้งสามารถนำไปสู่การพัฒนาและการหาทางออกร่วมกันแต่หากขาดการบริหารอาจก่อให้เกิดผลลบความแตกแยกและความเสื่อมถอยขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบินส์ แอนด์ จั๊จ ที เอ Robbins and Judge T. A. (2013) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่งโดยการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือได้รับผลประโยชน์ตามต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ชมพูมาศ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรอฮายา เจษฎาภา(2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานีพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก เพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการจัดการสถานการณ์ความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีแนวโน้มการใช้รูปแบบการบริหารความขัดแย้งที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบินส์ Robbins (2001) กล่าวว่า บุคคลอาจเลือกใช้วิธีจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันตามบุคลิกภาพ บทบาททางสังคม และประสบการณ์ แต่ความแตกต่างดังกล่าวไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูทุกช่วงอายุได้รับการอบรมและยึดแนวคิดการบริหารความขัดแย้งในแนวทางเดียวกัน เน้นการทำงานร่วมมือกันด้วยการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน เสียสละความต้องการส่วนตนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีตลอดจนชี้แจงปัญหาอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความร่วมมือ นำไปสู่ความสำเร็จของงานและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นความแตกต่างของอายุไม่ส่งผลต่อการทำงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ อโนชา งามจิต (2562) กล่าวว่า ทุกช่วงอายุให้ความสำคัญกับระดับของการจัดการความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการยอมรับ และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า จำแนกตามอายุโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน การทำงานระบบราชการ มีการดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ และแบบแผนเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษาทุกแห่งจึงมีกรอบงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน ความแตกต่างมีเพียงระดับปริมาณงานและความซับซ้อนตามขนาดของสถานศึกษาเท่านั้น แม้สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรมากกว่า ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดมากกว่า แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลให้การบริหารความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามระดับการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสภาพแวดล้อมและบริบทที่ไม่ต่างกันแต่มีลักษณะการทำงานความกระตือรือร้นในงานการอยู่ร่วมกันในสังคมและการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อาจมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยใช้การร่วมมือและการประนีประนอมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากมีความมั่นใจและความเด็ดขาดในการตัดสินใจมากขึ้นและใช้การร่วมมือและประนีประนอมในการทำงาน แถมยังเลือกใช้วิธีการเอาชนะหรือการยอมรับตามความเหมาะสมของสถานการณ์ แสดงให้เห็นว่าครูทุกช่วงประสบการณ์สามารถปรับใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมมองการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรอฮายา เจษฎาภา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี พบว่าจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดการใช้อำนาจในการมุ่งเอาชนะ เป็นสำคัญเพื่อเป้าหมายขององค์กร

1.2 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งโดยการเผชิญหน้ามากยิ่งขึ้นเหมาะกับบุคคลและให้มีผลกระทบต่อองค์กรให้น้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

1.3 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านการประนีประนอมค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหายอมรับฟังความคิดเห็นและวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายจากทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาลดการใช้อำนาจในการมุ่งเอาชนะเป็นสำคัญเพื่อเป้าหมายขององค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

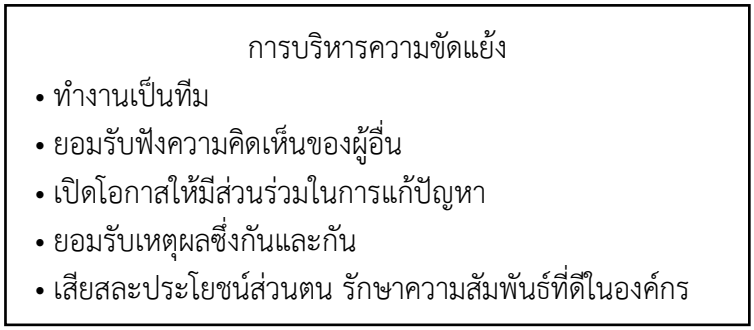
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งและให้ความเมตตาสละเวลาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรเสริญ หุ่นแสน รองศาสตราจารย์ดร.กัญภร เอี่ยมพญา อาจารย์ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี อาจารย์ ดร.ภูวนัย สุวรรณธารา และอาจารย์ ดร.อัศวิน เสนีชัย ซึ่งทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณนางสาวณพัฐอร เฮงสมบูรณ์ นางสาวศรีวิภา ทินวงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และนางอารีรัตน์ จันโท ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตลาดบางบ่อ (ศักดิ์ปรีดา ประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัยและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทำให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพเหมาะสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา ผู้มีพระคุณคุณครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกช่วงอายุได้รับการพัฒนาและอบรมในแนวทางการบริหารความขัดแย้งที่สอดคล้องกัน โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน และการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร



ภาพที่ 2 การบริหารความขัดแย้ง

เอกสารอ้างอิง

กัณพัฒน์ ทองเพชร. (2568, 15 สิงหาคม). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.

ณัฐธิดา สุขกาย. (2562). การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, *1*(1), 57-67.

นิรอฮายา เจษฎาภา. (2567). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 2*(2), 58-71.

รพีพรรณ อู่อรุณ. (2564). *การบริหารความขัดแย้งในองค์การ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

อโนชา งามจิต. (2562). *การบริหารความขัดแย้งในองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1987). *Thomas–Kilmann conflict mode instrument*. CPP.

*การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ดวงหทัย แพวงจีน[1*] พิชามญชุ์ สุรียพรรณ[2] ญาณิศา บุญจิตร์[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
*Corresponding author e-mail: 66052511211@student.sru.ac.th Tel. 0875681592

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่มีประสิทธิภาพของครู และ 2) พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 จำนวน 7 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบความเรียง ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นการสื่อสารทางเดียว ทำให้ผู้เรียนไม่ค่อยสนใจ และการรับรู้ของนักเรียนแต่ละคนแตกต่างกัน ครูผู้สอนไม่ได้จบวิชาเอกโดยตรง จึงขาดความมั่นใจในการสอนและขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สภาพที่คาดหวัง ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม สามารถนำความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปประยุกต์ใช้ในการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ และนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนผ่านดาวเทียม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการสอน ; การสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

* Received: 2025-11-08, Revised: 2026-01-15, Accepted: 2026-01-27

Improving the Efficiency of Distance Learning via Satellite Using the Professional Learning Community Concept of the Ban Nong Pho Mittraphap 129 School under the Jurisdiction of Chumphon Primary Educational Service Area Office 2

Duanghathai Paewongjeen[1*] Pichamon Sureeyaphan[2] Yanisa Boonchit[3]
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: 66052511211@student.sru.ac.th Tel. 0875681592

ABSTRACT

This research aims to 1) study the current and expected status of effective distance learning via satellite for teachers and 2) improve the efficiency of distance learning via satellite using the professional learning community concept. The research was conducted using a four-step action research process: planning, implementation, observation, and reflection. The target group consisted of seven teachers at Ban Nong Pho School, Mittraphap 129. The data collection tools include interview forms and workshop materials. A professional learning community activity record form, a pre- and post-workshop test, an instructional efficiency assessment form, and a satisfaction assessment form were used for quantitative data analysis. Qualitative data were analyzed using content analysis and presented in essay format. The research findings show that 1) the current state of distance learning via satellite at Ban Nong Pho Mittraphap 129 School is a one-way communication, resulting in low student interest, low participation, and varying student perceptions. Teachers' teaching responsibilities did not match their field of expertise in accordance with their major, resulting in their lack confidence in teaching and failure of collaborative learning. The expected state of distance learning via satellite at the Ban Nong Pho Mittraphap 129 School is one where workshops and professional learning community activities are incorporated to improve instructional efficiency. 2) The overall effectiveness of teachers in distance learning via satellite with the use of the professional learning community concept was at the highest level. When each aspect is considered, instructional management and lesson plans were at the highest level, followed by pre-teaching preparation at a high level. Overall satisfaction with the effectiveness of distance learning via satellite which used the professional learning community concept was at the highest level. In terms of each aspect of training, the use of professional learning community processes was at the highest level whereas the supervision of teaching and learning was at a high level.

Keywords: Teaching efficiency; distance learning via satellite; professional community

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21การจัดการศึกษาจึงมีการพัฒนาหลักสูตรในระดับต่างๆ โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และทักษะดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในปัจจุบันมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัลเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีความเสมอภาค และมีประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การเรียนรู้ทางไกลและการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 : 13) การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมถือเป็นแนวทางสำคัญช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น ครูไม่ตรงสาขาวิชา อันเป็นการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สมบูรณ์ ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าวมีอิทธิพลโดยตรงต่อบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทั้งยังสะท้อนถึงบทบาทและพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน การให้กำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารที่ชัดเจน และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน ผู้สอนที่มีเจตคติที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีการ แสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อผู้เรียน จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียน และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการศึกษา จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งก็คือจะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เติมเต็ม ชี้แนะ ในบรรยากาศกัลยาณมิตร ของผู้เกี่ยวข้องในทุกฝ่ายในการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนา เป็นการพัฒนาหน้าที่งานของครู คือการจัดการเรียนรู้ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการทำงานผ่านการเรียนรู้ที่ต้องร่วมใจรวมพลังและทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวิถีการทำงานของครูให้เป็น “นักเรียนรู้” ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้การศึกษามีคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนต้องร่วมกัน และครู คือกุญแจของความสำเร็จ (วิจารณ์ พานิช, 2566)

จากสภาพปัญหาโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์และความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่าน เนื่องจากเป็นครูที่เข้ามาใหม่และครูที่ย้ายมาจากสถานศึกษาที่ไม่ได้ใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อีกทั้งครูบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่ยังเน้นการบรรยาย ไม่จูงใจให้นักเรียนสนใจและอยากเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ห้องเรียนน่าเบื่อ และขาดทักษะต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำหนดนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา และ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

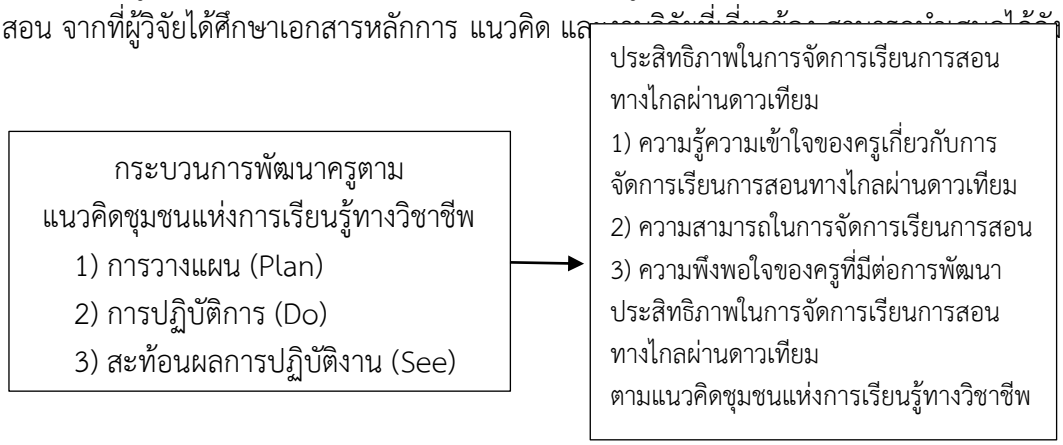
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129
2. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 จำนวน 7 คน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวัง ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 2) การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและเตรียมสอน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มูลนิธิการศึกษาทางไทยผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561 : 7)
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2567 ถึง กันยายน 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จากการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยในการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครู ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด และ[illegible]ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 จำนวน 7 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129

วิธีการดำเนินการ

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ 3) สร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง โดยมีหัวข้อดังนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 4) นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ผู้วิจัยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน 1 วงรอบ ดังนี้

1) ขั้นวางแผน (Planning) ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายวิจัยนำสภาพปัจจุบันและปัญหาที่ร่วมกันวิเคราะห์ มากำหนดแนวทางในการพัฒนาครู โดยกำหนดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางทางวิชาชีพ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำข้อมูลมาเรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ในด้านการเตรียมการก่อนการเรียนการสอน และด้านการจัดการเรียนการสอน จากนั้นประเมินความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าทางความรู้ ครูได้นำความรู้ไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเตรียมการสอนและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล คือแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เครื่องมือผ่านการพัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบทดสอบที่คัดเลือกแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบ ใช้แบบคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) จากสูตร KR-20 และจากผลตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82 จากนั้นนำมาคัดข้อสอบที่มีความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.20-0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20- 1.00

มีค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์จากค่าสถิติ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3) ขั้นการสังเกตผล (Observing) กลุ่มเป้าหมายการวิจัยปฏิบัติการสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และดำเนินนิเทศกำกับติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ระดับการเมินตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Liker (K. Pair, 2021) ซึ่งแบ่งระดับประสิทธิภาพออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสะท้อนระดับความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามความพึงพอใจ ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 0.50 ขึ้นไป ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบบันทึกผลการใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความรู้ความเข้าใจก่อน – หลังจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์จากค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 โดยใช้แบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง 7 คน (ร้อยละ 100) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 85.71) และสูงกว่าปริญญาตรี 1 คน (ร้อยละ 14.29) ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 42.86) ประสบการณ์ 5–10 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.57) และมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.57) ในส่วนของตำแหน่งหรือวิทยฐานะ พบว่า เป็นครูชำนาญการพิเศษ 1 คน ครูชำนาญการ 1 คน ครูไม่มีวิทยฐานะ 1 คน ครูผู้ช่วย 1 คน พนักงานราชการ 1 คน (ร้อยละ 14.29) และครูอัตราจ้าง 2 คน (ร้อยละ 28.55)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูมีการวางแผนและเตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการศึกษาหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน การเตรียมสื่อการสอน และการเลือกใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์จากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมฯ ทำให้ผู้เรียนในทุกระดับสามารถเข้าถึงการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ยังคงพบปัญหาในหลายประเด็น ได้แก่ ภาระงานของครูที่ส่งผลต่อการเตรียมการสอน การขาดปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ความแตกต่างของ

พื้นฐานผู้เรียนซึ่งทำให้การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง ข้อจำกัดด้านสื่อ อุปกรณ์ และคุณภาพสัญญาณดาวเทียมที่ยังขาดความเสถียร ในขณะเดียวกัน มีจุดแข็งสำคัญ คือ บทเรียนมีความครอบคลุมตามมาตรฐานการเรียนรู้ และมีสื่อหลากหลายที่ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เรียน จึงตอบโจทย์โรงเรียนที่ประสบปัญหาการขาดแคลนครู แม้จะยังมีข้อจำกัดด้านรูปแบบการสอนและการขาดปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมพร้อมทั้งระบุว่าควรจัดการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม เช่น การวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับระบบ DLTV การเตรียมสื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน เทคนิคการสอนที่เหมาะสม บทบาทของครู การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมปฏิบัติจริง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ใช้กระบวนการดำเนินงานวิจัยตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart ด้วยกระบวนการดำเนินการอย่างมีระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินตามขั้นตอนแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน 1 วงรอบ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning)

ในขั้นการวางแผนผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายการวิจัยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนควรมีแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยกลุ่มเป้าหมายการวิจัยมีความต้องการที่จะพัฒนาในด้านการเตรียมการและการวางแผนจัดการเรียนรู้การเขียนแผนการสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การเลือกและใช้งานสื่อ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่บูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดามเทียมให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีการอบรมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นจึงได้ร่วมกันกับผู้วิจัยกำหนดแนวทางพัฒนาครู คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ได้มีการกำหนดการวางแผน นิเทศกำกับติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม จากนั้นมีการร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อติดตามการดำเนินงาน สะท้อนผล ตรวจสอบปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรยึดปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานในด้านการวางแผนและเตรียมการ ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action)

1. ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนอบรมอยู่ที่ (μ =8.43 , σ =3.15) และหลังอบรมเพิ่มขึ้นเป็น (μ =17.00, σ =1.63)

2. ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายการวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเตรียมการสอนและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะ

นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายใต้แนวคิด Active Learning และการสอนที่แตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียน ทำให้ครูมีความพร้อมในการใช้แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)

ผลจากการติดตามการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนแผนจัดการเรียนรู้คนละ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติกับนักเรียนในชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ดังนี้ ประเมินอยู่ระดับมากที่สุด ในด้านแผนการจัดการเรียนรู้ (μ = 4.51 ,σ= 0.44) และด้านการจัดการเรียนการสอน (μ= 4.57 ,σ= 0.51) รองลงมาคือด้านการเตรียมการก่อนการเรียนการสอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 4.46 ,σ= 0.42) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการแบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129

ด้านที่	ประเด็นการประเมิน	μ	ร้อยละ	σ	แปลผล
1	การประเมินแผนจัดการเรียนรู้	4.51	90.20	0.44	มากที่สุด
2	การเตรียมการก่อนการเรียนการสอน	4.46	89.29	0.42	มาก
3	การจัดการเรียนการสอน	4.57	91.43	0.51	มากที่สุด
	รวม	**4.53**	**90.57**	**0.47**	**มากที่สุด**

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)

ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสรุปผลการปฏิบัติงาน นำเสนอวิธีการจัดการเรียนการสอนและข้อค้นพบที่ได้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ดังนี้

1. ครูผู้สอนจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้สัมพันธ์กับโรงเรียนต้นทาง สามารถระบุรายการสื่อเอกสาร ใบงานที่จะต้องเตรียมและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังรับชมการจัดการเรียนรู้จากรายการที่ออกอากาศแต่ละครั้ง สามารถบูรณาการหรือประยุกต์สื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและเตรียมใบงานเสริมสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถต่างกันตามศักยภาพ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละรายชั่วโมง

2. จากการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการสอนและสังเกตชั้นเรียนในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) พบว่า ครูผู้สอนมีการนำเข้าสู่บทเรียนโดยกิจกรรมที่หลากหลายเช่น กิจกรรมนันทนาการ การใช้คำถาม การเล่าเรื่อง การใช้สื่อรูปภาพ การยกตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจง่ายและเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ให้แก่นักเรียน ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างต่อเนื่อง ครูปลายทางมีการกำกับ ดูแล สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับโรงเรียนต้นทาง พร้อมทั้งให้นักเรียนจดบันทึกความรู้เพิ่มเติม มีการวัดผลและประเมินผลด้วยการสังเกต การใช้คำถาม การทำงานในห้องเรียน การใช้ใบงาน และครูให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเมื่อนักเรียนมีข้อสงสัย

3. จากนั้นกลุ่มเป้าหมายประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลดังนี้ ในด้านการฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.53, σ= 0.44) ในด้านการนิเทศการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมาก (μ= 4.48, σ = 0.47) ในด้านการใช้กระบวนการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.60, σ= 0.46) ในภาพรวมของประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม 4.53 คิดเป็นร้อยละ 90.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129

ด้านที่	รายการ	μ	ร้อยละ	σ	แปลผล
1	ด้านการฝึกอบรม	4.53	90.61	0.44	มากที่สุด
2	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.48	89.64	0.47	มาก
3	ด้านการใช้กระบวนการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.60	91.90	0.46	มากที่สุด
	รวม	**4.53**	**90.61**	**0.46**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและความต้องการสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 พบว่า ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านครูผู้สอน ครูไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ขาดความมั่นใจในการสอนเนื่องจากสอนไม่ตรงสาขาวิชา และครูขาดการพัฒนา ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง นันธวัช นุนารถ และภิชาพัชญ์ โหนา (2563 : 294-296) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม พบว่า การดำเนินงานที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ครูผู้สอนไม่ได้อธิบายหรือสรุปเนื้อหาหลังการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจและไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นลักษณะของการเรียนที่เป็นการ รับชมต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนบางส่วนรู้สึกเบื่อ ไม่สนใจบทเรียนอีกทั้งผู้เรียนในห้องเดียวกันมี ความสามารถและพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้บางคนเข้าใจบทเรียนได้เร็ว และบางคนเรียนรู้ได้ช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ พัฒนะ (2564 : 6-8) ได้ศึกษาปัญหาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอคีรีรัฐนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า นักเรียนมีการรับรู้แตกต่างกัน นักเรียนไม่สนใจเรียน ไม่สามารถสรุปเนื้อหาด้วยตนเองได้ ขาดสื่อที่เร้าใจ และ นักเรียนขาดสมาธิในการเรียน

ด้านสื่อการสอน บางชั่วโมงขาดสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนไม่สามารถลงมือ ปฏิบัติได้จริง คุณภาพสัญญาณที่ไม่เสถียร การจัดฝึกอบรมการใช้งาน ให้ครูฝึกแก้ปัญหาได้เบื้องต้นหรือจัดทำคู่มือด้านการพัฒนาและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีให้ครูได้รับการพัฒนา ตลอดจนให้วิทยากรภายนอกมาอบรมให้ความรู้ครู ในด้านที่ต้องผลิตสื่อที่มีคุณภาพและหลากหลาย นำไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (วีรพงษ์ คำผง , 2561 : 96-97)

จุดแข็ง ในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ครูผู้สอนมีทัศนคติและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้จากต้นทางที่มีคุณภาพ และโรงเรียนมีการสนับสนุนจากมูลนิธิการศึกษาทางไทยผ่านดาวเทียม (DLTV)

จุดอ่อน ครูขาดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูขาดประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

ครูในโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 มีความต้องการที่จะอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนควบคู่ไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม วิธีการการวางแผนและเตรียมการสอน การจัดทำแผนการสอน ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นิเทศชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยกิจกรรม PLC เพื่อสะท้อนผลปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงในกระบวนการที่สอนผ่าน DLTV สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ธร หิรัญลักษณ์ (2564 : 121) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาควรใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารกำหนดแผนกิจกรรมในการพัฒนาครู กระตุ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากร

2. จากผลการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ดังนี้

ด้านการเตรียมการและการวางแผน ครูสามารถนำความรู้จากการอบรมปฏิบัติการไปประยุกต์ใช้ในการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการเข้ารับการอบรมมีพัฒนาการด้านความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ครูได้รู้ถึงสภาพปัญหา จุดเด่น จุดควรพัฒนา ของการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานเป็นทีมระหว่างครูในโรงเรียนและสะท้อนผลร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรวดี จำใบรัตน์ (2562) พบว่า พัฒนาศักยภาพครูด้านการสอน โดยใช้วิธีการคือ อบรมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากแบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุฒิ อินปั๋น (2565)การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพครูต้องมีการกระตุ้นพร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อีกทั้งยังมีกิจกรรมการนำเข้าสู่บทเรียนเพื่อเชื่อมโยงความรู้เดิมที่ได้ดำเนินการผ่านมาก่อนหน้านี้กับองค์ความรู้ใหม่รวมถึงจัดกระบวนการเรียนรู้พร้อมกับโรงเรียนต้นทางและพร้อมทั้งเอาใจใส่กำกับดูแลแนะนำปฏิบัติกิจกรรม การเรียนรู้ทุกครั้ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อค้นพบของ บุบผา พรมหลง (2563)ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน

ผลการประเมินประสิทธิภาพด้านแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ วงค์เดชานันทร์ (2563) ได้กล่าวว่าการวางแผนการสอนเป็นภารกิจสำคัญของครู ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับการวางแผนอย่างเป็นระบบ แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพควรสอดคล้องกับหลักสูตร ช่วยให้ครูมีแนวทางการสอนที่ชัดเจน

ผลการประเมินประสิทธิภาพด้านเตรียมการก่อนการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก พบว่า การเตรียมการก่อนการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความราบรื่นของการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม สอดคล้องกับทฤษฎีของกาเย่ ปัทมา อินทร์แช่มน้อย (2562) ได้กล่าวว่า ควรมีการจัดสภาพการเรียนการสอนให้เหมาะกับการเรียนรู้แต่ละประเภท และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในสมอง โดยการจัดสภาพภายนอกให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ภายในของนักเรียน

ผลการประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีส่วนช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นระบบและสามารถติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชญานิน คำสองสี (2564) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก ต้องดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบูรณาการสื่อและเทคโนโลยี การกำกับดูแลและกระตุ้นการมีส่วนร่วม ตลอดจนการวัดและประเมินผลอย่างสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีเพื่อให้นักเรียนเกิดประสิทธิภาพที่สูงที่สุดในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

2. ควรมีการจัดพัฒนาครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาประสบการณ์ด้านการสอน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3. ควรมีการพัฒนาครูด้วยกระบวนการเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาและมีการขยายในระดับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กโดยเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

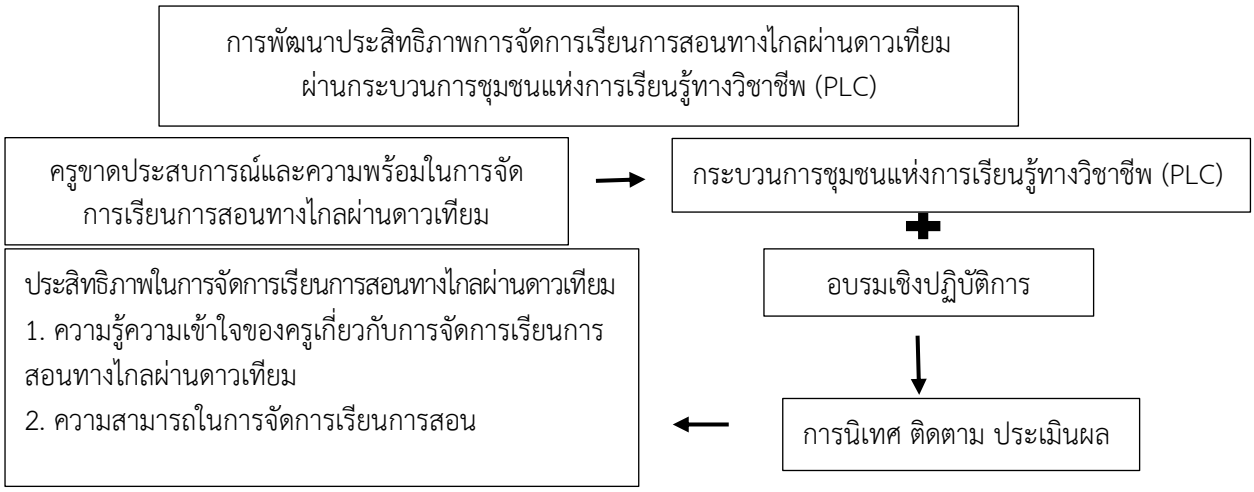
1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยรูปแบบกรณีศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในทั้ง ครู ผู้บริหารและชุมชน เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

3. ควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้และขยายผลให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูสามารถปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีความเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในด้านการเตรียมการสอน การออกแบบแผนการเรียนรู้ ผลลัพธ์ของการดำเนินการสะท้อนให้เห็นว่าครูมีพัฒนาการทางความรู้และทักษะที่ชัดเจน เกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น สามารถบูรณาการความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเข้าสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวถือเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและการสอนไม่ตรงสาขาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และยั่งยืน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กันต์ธร หิรัญลักษณ์. (2564). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชญานิน คำสองสี. (2564). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนซินเนคติกส์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการประพันธ์เพลงสมัยนิยมสำหรับนักเรียนช่วงอายุ 17–18 ปี*. วิทยานิพนธ์ดุริยางคศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคีตวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันธวัช นุนารถ, และ ภิชาพัชญ์ โหนา. (2563). การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: โอกาสและความเสมอภาคในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8*(1), 289–299.

บุบผา พรมหลง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปัทมา อินทร์แช่มน้อย. (2562). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์วิชาคอมพิวเตอร์โดยใช้แนวคิดของกาเย่ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พรศักดิ์ พัฒนะ. (2564). *การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอคีรีรัฐนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภัทรวดี จำใบรัตน์. (2562). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์ และศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้ได้มาตรฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

รวีวรรณ วงค์เดชานันทร์. (2563). การพัฒนาและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา. *วารสารมหาจุฬาคชสาร, 11*(1), 25–34.

วิจารณ์ พานิช. (2566). *โรงเรียนเป็นชุมชนเรียนรู้*. บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

วีรพงษ์ คำผง. (2561). *แนวทางส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สราวุฒิ อินปั๋น. (2565). การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาหัวเมือง–แจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง. *สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค*, 680–690.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *บทเรียนจากสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสู่การพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

Gagné, R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.