วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

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

ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2569)
Vol.8 No.3 (July-September 2026)
สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

ISSN: 3027-8813 (Online)

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

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

ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2569)

Vol.8 No.3 (July-September 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 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2569) ❁ Vol.8 No.3 (July-September 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: กันยายน 2569

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับผู้อ่าน นักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์ทุกท่านเข้าสู่วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน, 2569) กองบรรณาธิการยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นเวทีทางวิชาการในการเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความวิชาการ และนวัตกรรมทางการบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพและตอบสนองต่อพลวัตความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เนื้อหาในฉบับนี้ ได้สะท้อนประเด็นสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในประเด็น "การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI)" ซึ่งมีบทความวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค AI ความต้องการจำเป็นและแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพสูงสุด ควบคู่กันนี้ วารสารยังนำเสนอผลงานในด้าน "ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง" ทั้งในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงระบบ และภาวะผู้นำใฝ่บริการ รวมถึงการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างยั่งยืน นอกจากมิติด้านวิชาการและการบริหารแล้ว "ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความปลอดภัย และความเท่าเทียมทางการศึกษา" ก็เป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญในฉบับนี้ โดยมีบทความที่นำเสนอมาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา การป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying) การนำหลักธรรมมาปรับใช้เพื่อลดความเครียดของนักเรียน ตลอดจนแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกและการบริหารจัดการเชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและโรงเรียนขนาดเล็ก

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า องค์ความรู้ นวัตกรรม และข้อค้นพบจากบทความวิจัยในฉบับนี้ จะเป็นแนวทางอันทรงคุณค่าที่ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิผล กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้ส่งผลงานวิชาการมาร่วมสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจเมตตาพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพของวารสารสืบไป

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

บรรณาธิการ

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
บทความวิจัย		
1	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1** **Transformational Leadership of School Administrators in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1** ธนมาศ สุดสวาท และ กัญภร เอี่ยมพญา Tanamart Sudsawat and Kanphorn Lamphaya	1
2	**การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)** **Development of a Participatory Management Model based on Professional Learning Community (PLC) Concepts to Promote Extracurricular Activities for Teachers to Enhance Student Quality at Bankumueang (Onanukhro) School** ธีระ ธุศรีวรรณ Teera Tusriwan	15
3	**แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3** **Guidelines for developing the roles of school administrators based on the four principles of Sangahavatthu in Educational Network Group 2 under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3** สมเกียรติ วงศ์ษา, พระมหาประยูร ติกขปญฺโญ, และ บรรยวัสถ์ ฝางคำ Somkiat Wongsa, Phra Maha Prayoon Tikkhapanyo, and Banyawat Fangkam	29
4	**การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model** **The Development of a Management Model for the Learning Center based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Education to Enhance the Institutional Quality of Chumchonwat Sridongyen School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 : PRIPOAS Model** อนัน เมืองบัวผัน Anan Muangbuaphan	39
5	**การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี The Promotion of Teamwork among Personnel of School Administrators under Kanchanaburi Provincial Office Of Learning Encouragement** สมฤทัย บุญส่ง และ พัชราภา ตันติชูเวช Somruethai Boonsong and Patcharapa Tantichuwet	53

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
6	**การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4** **Management based on the philosophy of sufficiency economy for sustainability in small educational institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4** มัสยา บูคะธรรม, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ สมาน อัศวภูมิ Massaya Bukhatham, Pongsak Thongpanchang and Saman Asawapoom	62
7	**แนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา** **Guidelines for Developing Innovative Educational Institutions for Educational Administrators under Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office** วาริษา สุคันธรัต และ กานต์ เนตรกลาง Varisa Sukantharat and Kant Netklang	76
8	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1** **THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN THE KAMPHAENGSAEN 1 SCHOOLS GROUP UNDER THE NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1** สกุล ทองดอนเกรื่อง และ อรอุษา ปุณยบุรณะ Sakun Thongdonkluang and Ornusa Punyaburana	97
9	**รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ** **A Model of School-Based Management in the 21st Century for Small Primary Schools under the Primary Educational Service Area Office in Sisaket Province** ปัทมาภรณ์ ศรีสุระ, สมาน อัศวภูมิ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง Pattamaporn Srisura, Saman Asawaphum and Pongsak Thongpanchang	105
10	**แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร** **Guidelines for Participatory Management in the Implementation of School Safety Measures under the Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet** ศักดิ์สิทธิ์ สระเกษี และ ภาสกร เรืองรอง Saksit Srakesri and Passakorn Rueangrong	118

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
11	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ** **Relationship between Leadership in the 21st Century of School and Teacher core competencies under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan** ภัชราพร จ้อยเจริญ และ สุวิทย์ สลามเต๊ะ Phatcharaphorn Joijarern and Suwit Salamteh	132
12	**การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** **Participatory Management for Building Safety in Educational Opportunity Expansion Schools** นุตประวีณ์ ภัครวัฒน์อังกูร และ กฤษดา ผ่องพิทยา Nutparawi Phakkharawatoangkun and Kisda Pongpittaya	143
13	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4** **The Relationship between Creative Leadership and High Performance Organization of Schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4** เมธาวุฒิ เหลาลาภะ และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร Methavut Laolapa and Yutthasat Kongpet	162
14	**ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** **Needs and Development Guidelines for Academic Administration in Vocational Education Institutions in Roi Et Province under the Office of the Vocational Education Commission** นิรันดร์ คูคำ, สมาน อัศวภูมิ และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ Niran Khukham, Saman Asawapoom, and Jittimaphorn Sihawong	176
15	**ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1** **Administrative factors affecting the digital competency of teachers in schools affiliated with the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1** รวิวรรณ ยศวิจิตร, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง Rawiwan Yotwijit, Udompun Phitprasert and Pongsak Tongpanchang	190
16	**กลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา** **Strategies for the Management of Early Childhood Education Toward Excellence in Schools under the Primary Educational Service Area in Nakhon Ratchasima Province** พิมพ์ณภา พงษ์ธนณัชศุภดา และ กิติพงษ์ ลือนาม Pimnapa Pongthananutsupada and Kitipong Luenam	201

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
17	**การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม** **The Implementation of a Student Support and Care System for the Prevention of Cyberbullying behaviors among Students at Kongthong Wittaya School, Nakhon Pathom Province** ญาณิศา ไพรวัลย์ และ พัชราภา ตันติชูเวช Yanisa Praiwan and Patcharapa Tantichuwet	211
18	**การบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4** **A study of digital academic administration in schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4** ณัฏฐภัทร์ สุโคตร, อุดมเดช ทาระหอม และ สมฤทัย เตาจันทร์ Nattapat Sukotr, Udomdech Tarahom and Somrutai Taochan	225
19	**ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2** **THE NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING ADAPTIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE ERA UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2** สุกัญญา ชุ่มทิพย์ และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ Sukanya Chumthip and Thipparat Sitthiwong	239
20	**การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1** **Study of Academic Administration Conditions and Guidelines for the Science Center School Primary Level, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office** พงษ์สิทธิ์ แสงอรุณ และ น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์ Phongsit Saengarun and Namthip Ongrardwanich	254
21	**ความต้องการจำเป็นและแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร** **NEEDS AND GUIDELINES FOR USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE WORK OF TEACHERS ACCORDING TO TEACHER POSITION STANDARDS IN SCHOOLS UNDER THE PHICHIT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE** สาธิต แก้วอ่ำ และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ Satit Kaewum and Tipparat Sittiwong	267

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
22	**ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1** **Digital Skills of School Administrators Affecting the Effectiveness of School Administration in Schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1** บงกชกมล ยังโยมร, อุดมเดช ทาระหอม และ สมฤทัย เตาจันทร์ Bongkodkramon Yongyomorn, Udomdech Tarahom and Somrutai Taochan	279
23	**ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3** **Academic Leadership In The Digital Era Of School Administrators Affecting The Quality Of Implementation According To The Basic Education Standards Of Schools Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3** อัญญาณี มุ่งพิงกลาง, ชูชีพ ประทุมเวียง และ สมฤทัย เตาจันทร์ Anyani Mungphingklang, Chucheep Pratumviang and Somrutai Taochan	290
24	**ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร** **Innovative Academic Leadership of School Administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office** รวิวรรณ สุวรรณไตรย์, อรรถพร วรรณทอง และ สมฤทัย เตาจันทร์ Rawivan Suwannatrai, Attaporn Wannathong and Somrutai Taochan	301
25	**แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน** **Guidelines for Reducing Students' Stress Based on the Four Brahmavihara Principles in Schools Under the Ubon Ratchathani–Amnat Charoen Secondary Educational Service Area Office, Warin Cluster** พระสมศักดิ์ สมสกโข (วิลัยไพร), พระมหาประยูร ติกขปญฺโญ และ บรรยวัสถ์ ฝางคำ PhraSomsak Samasakkho (Wilaiphai), Phramaha Prayoon Tikkhapanyo and Banyawat Fangkam	314
26	**ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร** **TEACHER' SATISFACTION TO LEARNING ENVIRONMENT OF SCHOOLS NETWORK 13 PHRA KHANONG DISTRICT UNDER BANGKOK METROPOLIS** สุจินต์ กรนำโชค และ นิวัตต์ น้อยมณี Sujin Kornnamchok and Niwat Noymanee	324

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
27	**ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร** **TEACHER'S SATISFACTION WITH ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS PRAWET DISTRICT UNDER BANGKOK METROPOLIS** สุภาวดี บุญเลิศ และ นิวัตต์ น้อยมณี Suphawadee Boonloet and Niwat Noymanee	345
28	**ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1** **The Effect of Systems Leadership of School Administrators on Academic Administrative Effectiveness under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1** ปฐวี อินทนา, สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง และ พิมล วิเศษสังข์ Pattawee Intana, Surasak Srikrachang and Pimon Wisetsung	358
29	**ปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร** **Human Relationship Skills of School Administrators in the Digital Era Affecting the Effectiveness of Educational Resource Mobilization under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket–Yasothon, Thailand** สุกัญญา ทีงาม, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง Sukanya Teengam, PongsakThongpunchung and Surasak Srikrachang	369
30	**ความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น** **THE NEEDS FOR DEVELOPING INTERNAL QUALITY ASSURANCE OPERATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PROVINCIAL LEARNING ENCOURAGEMENT, KHON KAEN PROVINCE** ขนิษฐา อันทะปัญญา และ ชาติชาย เกตุพรหม Khanistha Antapunya and Chatchai Ketprom	379
31	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1** **The Relationship Between the Servant Leadership of School Administrators and the Quality of Working Life of Teachers Under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1** สุริยา ธัมมา, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ Suriya Thamma, Udompun Pitprasert and Jittimaporn Sihawong	393

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
32	**การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนนาคำวิทยา** **DEVELOPING A PLAY-BASED LEARNING MODEL TO ENHANCE LIFE SKILLS OF GRADE 7 STUDENTS AT NAKHAMWITTAYA SCHOOL** รุ่งลาวรรณ์ สมบูรณ์ Runglawan Somboon	404
33	**ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3** **An Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Academic Administration of Schools in the Digital Era under Sisaket Primary Educational Service Area 3** มาริสา ศรีดาชาติ, จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์, และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง	415
34	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1** **The Innovative Leadership Qualities that Affect Academic Administration in the Digital Era in Schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1** ศิรินภา จันทิชัย, จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง Sirinapa Chanthichai, Jittimaporn Sihawong and Pongsak Thongpanchang	425
35	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2** **Factors of Innovative Leadership of School Administrators Influencing Teachers' Digital Literacy in Schools under Yasothon Primary Educational Service Area Office Area 2** ธีร์ธวัช บริบูรณ์, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ Theethawat Boriboon, Udompun Pitprasert and Jittimaporn Sihawong	436
36	**รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด** **An Administrative Model for Student Care and Support Systems in Provincial Kindergarten Schools** วีรพล ธิกะ, กฤษดา ผ่องพิทยา และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ Weerapol. Tiga, Kisda Pongpittaya and Chulapunporn Thanaphaet	446
37	**การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี** **The Administration of Student Affairs Development in the Digital Era in Educational Institutions under the Ubon Ratchathani Provincial Vocational Education Office** นิรุจ อักษรพิมพ์ และ อุดมเดช ทาระหอม Nirut Aksornphim and Udomdet Tharahom	460

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
38	**แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร** **THE GUIDELINES FOR THE USING OF DIGITAL TECHNOLOGY IN STUDENT AFFAIRSOPERATIONS OF SCHOOLS UNDER THE PHICHIT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE** เฉลิมพันธ์ ธีระสมบูรณ์, ธนาภัสสร์ สนธิรักษ์ และ ทินกร ชอัมพงษ์ Chalermpan Teerasomboon, Thanaphat Sonthirak and Thinnakorn Cha-umpong	475
39	**การพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณ โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับ CS-Unplugged ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** **The Development of Computational Thinking Skills through Active Learning with CS - Unplugged for 6th Grade Students** ภัทจรินทร์ กาญจนาลักษณ์, อรรถพร วรรณทอง และ ภูมิพงษ์ จองหงส์พิพัฒน์ Phatjarin Kanjanalak, Attaporn Wannathong and Bhumbhong Jomhongbhibhat	489
40	**การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1** **The Development of a Learning Management Model Based on Community-Based Learning and Problem-Solving Process to Enhance Mathematical Problem-Solving Ability of Mathayom Suksa 1 Students** นิตยา ใจคำ Nittaya Jaikham	502
41	**รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่** **Model for Developing the Moral Communication of Leaders among Personnel at the Chiang Mai Provincial Education Office** กรศิริ ธัมมาวุฒิคุณ, พงศ์ กูลนรา, จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์, ณัฐกุล รุณผาบ, พัฒน์อนิญช์ ตระกูล อินคอม Kornsiri Thamawoottikoon, Pong Klunnara, Chakparun Wichaakharawit, Nuttakul Roonnaphab and Phatanin Trakulincom	516
42	**การประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2** **The Evaluation of the Little Scientists' House Project at the Early Childhood Level of Schools under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2** รุ่งทิวา จงฤทธิ์ และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล Rungthiwa Chongrit and Poompipat Rukponmongkol	526

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
43	**การประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่** **EXTERNAL QUALITY ASSURANCE TO REDUCE EDUCATIONAL DISPARITIES IN BORDER PATROL POLICE SCHOOLS BASED ON THE CONCEPT OF AREA-BASED MANAGEMENT** ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว, ทยากร ปัญญาอุดมกุล, ญาณวิทย์ สุภารัตน์ และ ไพโรจน์ ด้วงนคร Thongphan Punyaudomkun, Somkiet tunkaew, Thayakorn Punyaudomkun, Yanawit Suparat and Pairoj Duangnakorn	548
	บทความวิชาการ	
44	**ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กลไกสำคัญการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทย** **Professional Learning Community: A Key Mechanism for the Principals Professional Development in the Thai Context** อรรถพล พลวัฒน์, ธีร หฤทัยธนาสันติ์ และ จุฑา ธรรมชาติ3 Attapon Ponlawat, Theera Haruthaithanasan and Juta Tammachart	564
45	**การประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ EXTERNAL QUALITY ASSURANCE TO REDUCE EDUCATIONAL DISPARITIES IN BORDER PATROL POLICE SCHOOLS BASED ON THE CONCEPT OF AREA-BASED MANAGEMENT** ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว, ทยากร ปัญญาอุดมกุล, ญาณวิทย์ สุภารัตน์ และ ไพโรจน์ ด้วงนคร Thongphan Punyaudomkun, Somkiet tunkaew, Thayakorn Punyaudomkun, Yanawit Suparat and Pairoj Duangnakorn	584

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

ธนมาศ สุดสวาท[1*] และ กัญภร เอี่ยมพญา[2]

Tanamart Sudsawat[1*] and Kanphorn Lamphaya[2]

(วันที่รับบทความ: 18 มกราคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 21 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 24 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประชากรคือครูจำนวน 511 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนได้ 226 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 1.00 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรพัฒนาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้มากขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประถมศึกษา

[1] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[1] Master of Educational Administration Program, Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University

[2] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[2] Master of Educational Administration Program, Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University

[*]Corresponding author e-mail: tanamart1813@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of transformational leadership among school administrators and 2) compare transformational leadership of school administrators classified by gender, age, education level, and work experience in schools within Bang Nam Priao District, under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The population consisted of 511 teachers. The sample size of 226 teachers was determined using Krejcie and Morgan's table, selected through stratified proportional sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The findings revealed that: 1) Overall transformational leadership was at a high level, with individualized consideration showing the highest mean, followed by inspirational motivation, idealized influence, and intellectual stimulation, respectively. 2) Comparison results showed that teachers of different genders had statistically significant different opinions at the .05 level, while education level, age, and work experience showed no significant differences. The research suggests that administrators should further develop their idealized influence and intellectual stimulation capabilities.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Primary Education

บทนำ

การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายสำคัญจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปกติใหม่ (new normal) ซึ่งส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาเยาวชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจึงมุ่งมั่นในการปฏิรูปการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การศึกษาเป็นแกนหลักในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตของเยาวชนท่ามกลางความซับซ้อนของสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้วางรากฐานสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะหมวด 9 มาตรา 65 ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นพฤติกรรมการดำเนินงานของผู้บริหารที่มุ่งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านการใช้มนุษยสัมพันธ์และการสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์การ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา สร้างความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมและสนับสนุนให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (ไชยา ภาวะบุตร, 2565) ในบริบทศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีวัสดุ ได้เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและการทำงาน ทำให้ต้องการบุคลากรที่มีทักษะใหม่ 7 ประการ คือ ความรู้พื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ต่อด้วยตนเอง การคิดวิพากษ์และคิดเป็นระบบ ความคิดสร้างสรรค์ การรู้จักตนเอง การร่วมมือกับผู้อื่น ความเข้าใจชุมชนประเทศและโลก และความซื่อสัตย์ (ชวลิต โพธิ์นคร, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นและจุดประกายให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบรรลุผลสำเร็จทั้งด้านผลลัพธ์และกระบวนการ เป็นการสร้างผู้ตามให้พัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำในอนาคต ผ่านการมอบหมายงานและอำนาจอย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่า (value-added approach) ที่มุ่งหาเหตุผลของการกระทำมากกว่าการมองแค่ผลลัพธ์ โดยเปรียบครูเป็น “ช่างแกะ” หรือ “ศิลปิน” มากกว่า “กรรมกร” ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์การ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหาร แต่ยังคงเผชิญปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ทั้งปัจจัยภายนอกด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และปัจจัยภายในที่บุคลากรขาดประสบการณ์หรือไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทัน (วันชาติ ยอดสูงสุด, 2566) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้เสนอกรอบแนวคิด 4 องค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ที่ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 2) การสร้างแรงบันดาลใจผ่านการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและแสดงศักยภาพ 3) การกระตุ้นทางปัญญาด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วม สร้างทีมงานการเรียนรู้ และให้คำปรึกษา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยให้ความสำคัญกับทุกคน ดูแลเป็นรายบุคคลเพื่อส่งเสริมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิดกล้าทำ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (เกศสุดา วรรณสินธ์, 2562) ผู้บริหารที่ดีต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้บุคลากรมองงานในมุมมองใหม่ สร้างการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์องค์การ พัฒนาความสามารถของทีมงานให้สูงขึ้น และชักนำให้มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่ตั้งใจและคาดคิดว่าจะเป็นไปได้ สร้างความท้าทายและนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ครูถือเป็นบุคคลสำคัญในการบริหาร หากครูมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นจะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยสำคัญคือลักษณะงาน ผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในหน้าที่ (อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สพป.ฉช. เขต 1) รับผิดชอบการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษา 138 แห่งใน 4 อำเภอ ได้แก่ เมืองฉะเชิงเทรา บางปะกง บ้านโพธิ์ และบางน้ำเปรี้ยว มีพันธกิจพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาครูและนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่จากผลการดำเนินงานพบปัญหาสำคัญหลายประการ ได้แก่ ครูมีภาระงานมากเกินไป ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอก ครูขาดทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1, 2567)

จากที่มาและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ซึ่งมีโรงเรียน จำนวน 49 แห่ง และมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 ให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 ประกอบด้วย 49 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 511 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยจำแนกตามจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.2 พัฒนาแบบสอบถาม โดยกำหนดข้อคำถามให้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด

2.2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเบื้องต้นโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 1.00 – 1.00

2.2.5 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือกับกลุ่มทดลอง 30 คน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

3.2 จัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับ

3.3 รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ตามแนวคิดของ Best และ Kahn (2006)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

1.ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.36	.66	มาก	1
2. ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา	3.83	.69	มาก	4
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.29	.62	มาก	2
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.04	.53	มาก	3
รวม	**4.43**	**.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับ ($\bar{x}$ = 4.43 , SD.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย เป็นอันดับแรก คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.36 , SD.= 0.66) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.29 , SD.= 0.62) และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ($\bar{x}$ = 3.83 , SD.= 0.69)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนมีการวิเคราะห์ความถนัดความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคลก่อนที่จะมอบหมายงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ดังที่บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับวิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะกระทำ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา อนิทรเหมือน (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ เมื่อจำแนกในส่วนของรายละเอียดแต่ละด้าน สามารถนำผลการวิจัยมาเสนอได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่น ในผู้อื่น เป็นผู้มีความฉลาด กระตือรือร้น โดยมีการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ที่ดีและบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความ ศรัทธาเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถและเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ยอมรับในความแตกต่าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนรับฟังความต้องการของผู้ตาม แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมในฐานะผู้นำ ผู้นำจะต้องสื่อสารให้ผู้ตาม ทราบถึงความคาดหวังของผู้นำ มีการแนะนำและการมอบหมายงานอย่างกัลยาณมิตร มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม ดังที่ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนรวมทั้งรับฟังความต้องการและความกังวลใจของผู้ตามด้วย และเคนดรา แวน แวกเนอร์ (Kendra Van Wagner, 2009 อ้างถึงในอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและผู้ตามรายบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ในการสนับสนุนด้วยการติดต่อ สื่อสาร การสนทนาที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอิสระให้การแสดงความคิดเห็น บางครั้งผู้นำอาจมีการสนับสนุนทางการเงินและทาง

สิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิน สายน้ำเย็น (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชาติ ยอดสูงสุด (2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการให้อภัย ไม่ตำหนิหรือต่อว่าให้เสียกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากตักเตือนสมาชิกในองค์กรต้องเป็นไปอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาให้สมาชิกทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในให้คิดแง่บวกกระตุ้นจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือองค์กรและสมาชิกในองค์ทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความช่วยเหลือผู้ตามในทุกเรื่องตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลามีความอบอุ่นโอบอ้อมอารี ผู้บริหารสถานศึกษาคอยชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีการชมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ดังที่ฟูลแลน (Fullan, 2006) กล่าวว่า ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้นำและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบัลดาลใจให้ผู้อื่นทำตาม ได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น และชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามผู้นำจะท้าทายผู้ตามโดยมาตรฐานที่อยากขึ้นสื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วย ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน สายน้ำเย็น (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพยายามในการคิดสิ่งใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าใน

บทบาทหน้าที่ของตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการระดมสมองของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ สามารถจูงใจให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เรียนรู้ และทำความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติ มีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ในปัญหา มีการส่งเสริมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการตั้งสมมุติฐานเปลี่ยนมุมมองในการวิเคราะห์ปัญหาและส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมของบุคคลากร ดังที่บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวว่า ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิด ให้เหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าจะมีความแตกต่างไปจากความคิดของตน ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้นำจะสนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดย การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขแม้จะมีอุปสรรคมายมาย จะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และวิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิน สายน้ำเย็น (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักเกณฑ์ในการตัดสินในประเด็นต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม มีความตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถดำรงตนให้เป็นบุคคลที่ควรแก่การเคารพนับถือและมีความน่าไว้วางใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร สามารถสื่อสารให้ผู้ตามรับรู้ถึงอำนาจ ความเชื่อมั่นอุดมการณ์เชิงแรงบันดาลใจและความคาดหวังของผู้นำ มีความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อนให้เกิดความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความประนีประนอมในการอยู่ร่วมกับบุคคลากรในองค์กร และมีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ดังที่ เคนดรา แวน แวกเนอร์ (Kendra Van Wagner, 2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงการสร้างบารมีโดยสร้างความจริงใจและทำให้ผู้ตามเกิดนับถือในตัวผู้นำและธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ (2563) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็น

หลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่น ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชาติ ยอดสูงสุด (2566) ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันมีลักษณะทางเพศที่ส่งผลต่อวิธีการบริหารจัดการและการตัดสินใจ โดยผู้บริหารเพศชายมักมีแนวโน้มแสดงภาวะผู้นำเชิงมุ่งผลสัมฤทธิ์และการควบคุม ในขณะที่ผู้บริหารเพศหญิงมักเน้นความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย อันนำไปสู่ความแตกต่างในระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายใหม่ ซึ่งปัจจัยทางเพศสามารถมีผลต่อรูปแบบการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนทุกระดับการศึกษามีโอกาสรับรู้และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามนโยบายเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และใช้แนวทางการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าเทียมกันในทุกกลุ่มบุคลากร อีกทั้ง ระดับการศึกษาของครูไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากครูทุกคนต้องทำงานร่วมกันภายใต้ระบบบริหารเดียวกัน มีการเข้าร่วมกิจกรรมและประชุมร่วมกับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง จึงมีประสบการณ์ในการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ครูทุกระดับการศึกษาล้วนผ่านการอบรม พัฒนาวิชาชีพ และได้รับข้อมูลข่าวสารด้านนโยบายทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้มีความเข้าใจในบทบาทและการทำงานของผู้บริหารที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณฐวัฒน์ พระงาม (2563) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3พบว่า การรับรู้ของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ครูปฏิบัติการสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุต่างกันมีโอกาสรับรู้และประเมินพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางการบริหารที่ชัดเจนมีรูปแบบการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับครูทุกกลุ่มอายุ นอกจากนี้ ครูทุกกลุ่มอายุมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ การประชุม และโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเหมือนกัน ทำให้ทุกคนได้รับข้อมูลและประสบการณ์การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าประสบการณ์ชีวิตและอายุจะต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยะ สุริยันยงค์ (2564) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน-ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยต่างมีโอกาสรับรู้และประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน เนื่องจากผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมักดำเนินการบริหารงานตามนโยบายเดียวกันของกระทรวงศึกษาธิการ และมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนในทุกด้าน มีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การพัฒนานวัตกรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้ง การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้ครูทุกกลุ่มประสบการณ์ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน จึงทำให้การรับรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชาติ ยอดสูงสุด (2566) ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษามีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

1.3 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการคิด ริเริ่ม การทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 เพื่อ.....

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของในกลุ่มอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สพป.ฉช. เขต 1 เพื่อ.....

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้สูงขึ้น และสามารถใช้ศักยภาพที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทสถานศึกษาไทยระดับประถมศึกษาเผยให้เห็นองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริบทสถานศึกษาไทย โดยครูไทยให้คุณค่ากับ “การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล” มากที่สุด ซึ่งสะท้อนบริบททางวัฒนธรรมไทยที่เน้นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการดูแลเอาใจใส่แบบพี่น้อง มากกว่าการมีอิทธิพลเชิงบารมีหรือการกระตุ้นทางปัญญาตามแนวคิดตะวันตก นอกจากนี้ยังพบว่าเพศเป็นปัจจัยเดียวที่สร้างความแตกต่างในการรับรู้ภาวะผู้นำ ขณะที่ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ อันเป็นผลจากระบบการบริหารที่เป็นมาตรฐานเดียวกันภายใต้นโยบายส่วนกลาง องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาไทยควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเฉพาะการเสริมสร้างทักษะการดูแล

บุคลากรเป็นรายบุคคล ควบคู่กับการพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า เพื่อสร้างสมดุลภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กระทรวงศึกษาธิการ.

เกวลิน สายน้ำเย็น. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชวลิต โพธิ์นคร. (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลในระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. พริกหวานกราฟฟิค.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.* ปัญญาชน.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณฐวัฒน์ พระงาม. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 8*(2), 13–23.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โคตรตะ และ ชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ*. (น. 348-358). มหาวิทยาลัยราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวิริยาสาส์น.

พนิดา อินทรเหมือน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 101–110). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2564). แนวทางพัฒนาการบริหารงานระบบประกันคุณภาพการศึกษายุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(5), 123–139.

วันชาติ ยอดสูงสุด. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566). *รายงานผลการพัฒนาตนเองประจำปี 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.

สุริยะ สุริยันยงค์ และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 "พลวัตการศึกษายุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล"* (น. 1216–1228). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, Bernard M. , and Bruce J Avolio. (1994) *Transformation Leadership and Organizational culture.* Public Administration Quarterly 17, (1): 112-122.

Best, J.W. and Kahn, J.V. (2006) *Research in Education* (10th ed.). Pearson Education Inc.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5th ed.). Harper & Collins.

Fullan, M. (2006). *Leading in Culture of Change.* Jossey-Bass.

Kendra Van Wagner. (2009). *Transformational Leadership.* https://psychology.about.com /od/leadership/a/transformational.htm

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

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)

Development of a Participatory Management Model based on Professional Learning Community (PLC) Concepts to Promote Extracurricular Activities for Teachers to Enhance Student Quality at Bankumueang (Onanukhro) School

ธีระ ธุศรีวรรณ[1*]
Teera Tusriwan[1]

(วันที่รับบทความ: 2 กุมภาพันธ์ 2569 วันที่แก้ไขบทความ: 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับ: 21 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) และ 3) ทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในระยะการศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วยครู 20 คนและนักเรียน 395 คน ของโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และแบบประเมินผลการจัดกิจกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)การวิเคราะห์เนื้อหาและการทดสอบค่าที(t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและปัญหา พบความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและด้านการจัดการเรียนรู้กิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.11) โดยครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยและต้องการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติจริง 2. การพัฒนารูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)หลักการ 2)แนวคิด 3)วัตถุประสงค์ 4) กระบวนการบริหาร (ร่วมวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และรับประโยชน์) 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.13) 3. ผลการทดลองใช้และประเมินผล รูปแบบที่พัฒนาขึ้นช่วยให้ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรผ่าน “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” สูงขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความพึง

[1] ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
[1]Director of Bankumueang (Onanukhro) School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4
[*]Corresponding author e-mail: teeposd@gmail.com Tel. 0831262964

พอใจของนักเรียนหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ นักเรียนเกิดทักษะชีวิตและมีแนวทางการศึกษาต่อตามศักยภาพรายบุคคลอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; กิจกรรมเสริมหลักสูตร; คุณภาพผู้เรียน

ABSTRACT

This research aimed to: 1. study the current state and problems of school management using the Professional Learning Community (PLC) concept to promote extra-curricular activities for teachers at Ban Khu Muang (On Anukroh) School 2. develop a participatory management model using the Professional Learning Community (PLC) concept to promote extra-curricular activities for teachers at Ban Khu Muang (On Anukroh) School and 3. implement and evaluate the developed model using the Professional Learning Community (PLC) concept to promote extra-curricular activities for teachers at Ban Khu Muang (On Anukroh) School The target group for baseline study consisted of 20 teachers and 395 students from Ban Khu Muang (On Anukroh) School. The Research instruments included a current status questionnaire, a semi-structured interview form, a model suitability evaluation form, and an activity evaluation form. Data were analyzed using Mean ($\overline{X}$), Standard Deviation (S.D.), content analysis, and dependent samples t-test. The research findings were as follows : 1. Regarding the current status and problems, an urgent need was found to develop the participatory management system and extracurricular learning management, which were overall at a low level ($\overline{X}$ = 2.11). Teachers had limited participation in decision-making and expressed a need for a PLC approach that emphasizes reflection based on actual practice. 2. The developed management model consists of six components: 1) Principles, 2) Concepts, 3) Objectives, 4) Management Process (comprising collaborative planning, decision-making, implementation, evaluation, and benefit-sharing), 5) Evaluation, and 6) Success Conditions. The overall suitability of the model, as evaluated by experts, was at a high level ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.13) 3. The results of the implementation and evaluation indicated that the developed model enhanced teachers' abilities in organizing extracurricular activities through "Demonstration and Semi-Professional Classrooms." Consequently, students' academic achievement, desirable characteristics, and satisfaction levels after the implementation were significantly higher than before at a statistically significant level. Students developed clear life skills and individual educational pathways according to their potential

Keywords: Participatory Management; Professional Learning Community (PLC); Extracurricular Activities; Student Quality

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 5 และการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน จนก่อให้เกิดความสำเร็จ ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการวางกรอบ เป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมีวิสัยทัศน์คือ ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่าง เป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องชี้นำทางพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องเริ่มจากการวางระบบบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยสามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำในองค์การอาจไม่ใช่ผู้บริหารที่มีหน้าที่บริหารตามกฎหมายก็เป็นได้ ผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ ในขณะที่ผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารและบ่อยครั้งที่ไม่ได้มีส่วนในองค์การอย่างมีรูปแบบ ดังนั้นผู้นำและผู้บริหารจึงมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นคนเดียวกันหรือ คนละคนกันก็ได้ (พิชญาภา ยืนยาว, 2562)

สำหรับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้น การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนการสอนถือว่ามีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์แบบร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด และร่วมกันปฏิบัติ มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เกิดการปรับปรุงการสอนของครู พัฒนาศักยภาพครูผู้สอน สู่การพัฒนา

ผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผล การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง (กันต์ธร หิรัญลักษณ์, 2564) มีความสำคัญต่อการปฏิรูป การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาครู ที่เกิดจากความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่จะร่วมมือกันพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ให้กับนักเรียนด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (สมชาย อู่สุวรรณและคณะ, 2566)

การเรียนการสอนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไม่จำกัดมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ซึ่งปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาเมื่อเทียบการเปลี่ยนแปลงยังมีความห่างไกลอยู่มาก เช่น การจัดการเรียนรู้ของครูที่สอนให้นักเรียนคิดเองหรือทำเองค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการสอนแบบการให้ทำโจทย์แบบเดิม ๆ ความท้าทายสำหรับครูผู้สอนในยุคนี้คือ การให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ธนา ธุศรีวรรณ, 2562) เนื่องจากผู้เรียน Gen Z เป็นเจนเนอเรชั่นที่เติบโตมากับเทคโนโลยี รักอิสระ ชอบความท้าทาย ต้องการการยอมรับจากเพื่อและสังคมทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน Gen Z ที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีและจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไว้ด้วยกันเพื่อท้าทายให้ผู้เรียน Gen Z ได้พัฒนาพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และตัวผู้เรียนเอง (มนตรี พรผล, 2566) ซึ่งหลังเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรน่า 2019 ส่งผลให้เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (ผลสัมฤทธิ์ต่ำ) ปัญหานักเรียนหลุดออกนอกระบบการศึกษาและเสี่ยงหลุดออกนอกระบบ จากปัญหาความเหลื่อมล้ำบางส่วน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) มีสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ ปัญหาครอบครัว ปัญหาการปรับตัวและนักเรียนต้องออกไปเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในภาพรวมที่ลดลงต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหานักเรียนหลุดออกนอกระบบการศึกษาและเสี่ยงหลุดออกนอกระบบด้วยสาเหตุหลัก 3 ประการดังกล่าว และความคิดเห็นที่แตกต่างกันภายในองค์กรและภาคีเครือข่ายทำให้การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ประกอบกับปัญหาที่โรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนมัธยมศึกษาพบมาตลอดคือ “ทุกเทอมมีเด็กกลุ่มหนึ่งติด 0 ร. มส.เป็นจำนวนมาก เนื่องมาจากส่งงานไม่ครบหรือมีเวลาเรียนไม่พอ นี่คือปัจจัยเริ่มต้นที่จะลุกลามต่อเนื่องไปถึงการหลุดจากระบบการศึกษา ข้อมูลนี้บอกอะไรบ้าง มันกำลังบอกให้เราย้อนกลับไปดู “เหตุ” ที่นำไปสู่ “ผล” ว่ามีเด็กจำนวนหนึ่งซึ่งเขาอาจ “ไม่พร้อม” หรือ “เหมาะสม” กับวิธีการเรียนรู้และประเมินผลในรูปแบบเดิมแบบเดียวที่เคยทำกันมาตลอด” นอกจากนี้ “ใจความสำคัญคือเด็กทุกคนที่เสี่ยงหลุดหรือหลุดไปแล้ว วิถีชีวิตของเขาจะพลัดไปในอีกเส้นทางหนึ่ง บ้างไปทำงานหารายได้บ้าง ติดตามผู้ปกครองไปอยู่ที่อื่นบ้าง มีภาระเต็มเวลาจนกลับมาเรียนเหมือนเดิมไม่ได้แล้ว เราจึงเริ่มคิดว่าแม้จะตามเด็กจนพบ แต่ถ้าจะพาเขากลับมาในขณะที่องค์ประกอบทุกอย่างไม่มีอะไรเปลี่ยน เชื่อเถอะว่า สุดท้ายผลลัพธ์ก็จะพาเราไปที่ตอนจบแบบเดิม ซึ่งคาดเดาได้เลยว่าเด็กจะหลุดซ้ำ ดังนั้นโรงเรียนต้องเปลี่ยน” (สุทิสา สุธาบูรณ์, 2567)

ด้วยปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย ในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) จึงร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหาแนวทางส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา ศิลปะ ให้นักเรียนเป็นคนที่เห็นคุณค่าในตนเองผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการทำงานร่วมกันในการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ผ่านห้องเรียนรูปแบบพิเศษเรียกว่า “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ (สร้างโอกาส)” เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (การศึกษาภาคบังคับ) โดยมีเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีทางเลือก 3 ทางเมื่อสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ได้แก่ ทางเลือกสาย “วิชาการ” คือการศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทางเลือกสาย “วิชาช่าง” คือการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และทางเลือกสาย “วิชาชีพ” คือการประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้รับจากโรงเรียน กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำจะสามารถสร้างนักเรียนให้มีทักษะอาชีพมีคุณลักษณะตามที่สถานประกอบการต้องการเป็นผู้ประกอบการได้ในอนาคต ดังนั้น กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เน้นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การบริหารรูปแบบนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เสริมสร้างความร่วมมือและส่งเสริมความเป็นเจ้าของร่วมกันของสมาชิกในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาภาคบังคับสามารถเลือกแนวทางในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อสายสามัญ สายอาชีพหรือการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพสมาชิกจะมีเป้าหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สร้างบรรยากาศความผูกพันแบบพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิก ทั้งยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอีกด้วย (ธีรวัฒน์ ศรีบุรมย์ และกนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2566) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) บริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียนและภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ อาทิ วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เครือข่ายสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) วิทยากรท้องถิ่น ตลอดจนกลุ่มเกษตรอินทรีย์ตำบลคูเมือง และปราชญ์ชาวบ้าน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยในฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาได้นำมาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการศึกษาหลายท่าน สรุปว่า กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ โดยผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) ในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)
3. เพื่อนำรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) ไปทดลองใช้

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
   - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 ท่าน เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหาร
   - กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 435 คน ประกอบด้วย
     ครูผู้สอน จำนวน 20 คน (ผู้นำรูปแบบและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร)
     นักเรียน จำนวน 395 คน (ผู้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร)
     ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนได้เสีย จำนวน 20 คน (ครู 5 คน ผู้ปกครอง 5 คน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 2 คนและศึกษานิเทศก์ไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ 1 คน)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาตามระยะการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหา/แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของร่างรูปแบบ

ระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินทักษะ/ความสามารถของครู แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแบบประเมินความพึงพอใจ

ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)
- ตัวแปรตาม ได้แก่ 1. ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2. คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, คุณลักษณะอันพึงประสงค์) 3. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ผู้เรียนและครูต่อการใช้รูปแบบ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ปีการศึกษา 2567

ขั้นตอนและวิธีการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 การวางแผนและยกร่าง โดยวิเคราะห์แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดมาตรประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ (มากที่สุด - น้อยที่สุด)สำหรับแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรวจสอบหาค่า IOC ข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.5 ถือว่าใช้ได้ หากต่ำกว่าต้องปรับปรุงหรือตัดออก

เครื่องมือวัดความสามารถของครู ได้แก่ แบบประเมินการปฏิบัติงานหรือแบบสังเกตการจัดกิจกรรม (การวางแผนกิจกรรม, การใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ในการแก้ปัญหา, การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการวัดผล

เครื่องมือวัดคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(สร้างแบบทดสอบตามจุดประสงค์ของกิจกรรมเสริมหลักสูตรนั้นๆ) คุณลักษณะอันพึงประสงค์(สร้างโดยประมินตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ)

เครื่องมือวัดความพึงพอใจ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจผู้ปกครอง ผู้เรียนและครู

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3)การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน 4)การมีส่วนร่วมประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางการศึกษาและวิทยากรท้องถิ่น ทั้งนี้สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับ **น้อย** ($\bar{X}$ =2.45, S.D.=0.67) และภายหลังการดำเนินงานส่งเสริมผ่านแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าสภาพการดำเนินงานสูงขึ้นอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X}$ =4.75, S.D.=0.43) โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการตัดสินใจร่วมกัน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์)

รูปแบบการบริหารงานที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)หลักการ 2)แนวคิดทฤษฎี 3) วัตถุประสงค์ 4)กระบวนการ 5)การประเมินผล และ6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมเชิงโครงสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.13)

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) โดยการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) โดยนำมาใช้ทดลองกับครู 20 คนและนักเรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ทักษะการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรของครู : ครูมีทักษะการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างชัดเจน โดยเพิ่มขึ้นจากระดับ **น้อย** ($\bar{X}$ =2.45, S.D.=0.09) เป็นระดับ **มาก** ($\bar{X}$ =3.78, S.D.=0.07)

3.2 คุณภาพผู้เรียน

ผลเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” สำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) จำนวน 15 กิจกรรม โดยให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยวิธีการสถิติ t-test พบว่า

3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X}$ = 23.56) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X}$ = 13.55) มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นเฉลี่ยที่ 10.01 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง

ตาราง เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” สำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) (n=395)

ที่	ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ	จำนวนนักเรียน (n)	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน-หลัง		S.D. ก่อน	S.D. หลัง	t
			ก่อนเรียน $\bar{X}$	หลังเรียน $\bar{X}$			
1	หนูน้อยมหัศจรรย์(อ.1-อ.3)	52	14.48	24.40	2.60	2.67	20.46
2	สนุกอ่านชำนาญเขียน	34	13.35	23.23	1.53	3.39	16.01
3	หนูน้อยช่างเจรจา	28	13.35	23.25	1.89	3.08	16.66
4	เลขหรรษาภาษาพาเพลิน	25	13.04	22.96	1.54	2.54	17.19
5	Thai Top	21	13.00	23.09	1.41	2.96	17.89
6	Math Party	15	13.00	22.4	1.46	2.64	11.61
7	วิทย์คิดสร้างสรรค์	30	13.7	23.5	2.07	3.33	15.24
8	Gen Wit	19	13.21	22.73	1.39	2.92	13.03
9	Super Eng	40	14.00	24.4	2.12	3.44	18.34
10	Crossword	14	13.35	23.35	1.39	3.38	13.1
11	ทักษะกีฬาพาสนุก	20	13.25	23.5	1.40	3.23	12.54

ที่	ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ	จำนวนนักเรียน (n)	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน-หลัง		S.D. ก่อน	S.D. หลัง	t
			ก่อนเรียน $\overline{X}$	หลังเรียน $\overline{X}$			
12	ปุ๋ยดินดีเกษตรอินทรีย์สร้างอาชีพ	25	13.04	22.8	1.48	2.81	13.65
13	Tech Groove &Board game club	20	13.55	23.7	2.06	3.43	12.11
14	นาฏดนตรีโชว์	32	13.59	24.34	1.99	2.73	17.37
15	สร้างสรรค์ปั้นร่าง	20	13.55	23.4	1.46	3.13	11.22

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.2 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมในทุกห้องเรียนกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยก่อนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย แต่ภายหลังการจัดกิจกรรมพบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมขึ้นอย่างเด่นชัด โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ร้อยละตั้งแต่ 84.52 ถึง 93.75 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครู ไม่เพียงพัฒนาด้านความรู้แต่สามารถสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้พัฒนาขึ้น (พิจารณาจากค่า S.D. ที่ลดลง)

3.2.3 ด้านความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและครูผู้สอนต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) พบว่า

1) ความพึงพอใจของผู้เรียน (n=395) ภาพรวมความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจากระดับ **ปานกลาง** ($\overline{X}$ = 3.50) เป็นระดับ **มากที่สุด** ($\overline{X}$ = 4.58, S.D.= 0.61)

2) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (n=199) ภาพรวมความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจากระดับ **มาก** ($\overline{X}$ = 4.44) เป็นระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.49)

3) ความพึงพอใจของครูผู้สอน (n=20) ภาพรวมความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจากระดับ **มาก** ($\overline{X}$ =3.70) เป็นระดับ **มากที่สุด** ($\overline{X}$ =4.80, S.D. = 0.51)

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรม “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” ได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะด้านการลงมือปฏิบัติจริง และการมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

อย่างไรก็ตามจากการศึกษานำร่องผู้วิจัย พบว่า ขั้นเตรียมการก่อนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการประชุมปฏิบัติการด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรควรปรับเพิ่มเวลาฝึกการออกแบบกิจกรรม การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้และการใช้สื่อเทคโนโลยี ICT ในการจัดการเรียนการสอน และขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าการเยี่ยมชั้นเรียนครูยังขาดการเชื่อมโยงในการนำผลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน

บ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การร่วมวางแผน การร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติงาน การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ครู และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีโครงสร้างและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร จะช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ (ownership) ความรับผิดชอบร่วม และความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (พิชญาภา ยืนยาว, 2562) ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังช่วยลดช่องว่างในการสื่อสารภายในองค์กร และสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน เมื่อพิจารณาในมิติของการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ พบว่า โรงเรียนมีการจัดกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ และการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในหนังสือของ (DuFour & Eaker, 2009) ที่เสนอว่า PLC เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารบนพื้นฐานของเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัญหาที่สำคัญของสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และความเสี่ยงของการหลุดออกนอกระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การนำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายมาใช้ จึงเป็นกลไกสำคัญในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับแนวคิด PLC ช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพด้านการออกแบบกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และแนวทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sergiovanni (1994) และ สุวิมล ว่องวาณิช (2560) ที่ระบุว่า PLC เป็นฐานสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) มีสภาพการบริหารงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบการบริหารและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในขั้นตอนต่อไปของการวิจัย

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) พบว่า รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ และผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวถูกออกแบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ทั้งการร่วมวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และรับประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริเกศ เพ็ชรขำ (2565) ที่ระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา เนื่องจากเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นฐานในการขับเคลื่อนกิจกรรมเสริมหลักสูตร ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการสะท้อนคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย อู่

สุวรรณ และคณะ (2566) ที่พบว่าการใช้ PLC เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) ในการแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้และสร้างทางเลือกทางการศึกษา 3 สายได้อย่างชัดเจน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) โดยการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) โดยนำมาใช้ทดลองกับครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรผ่าน “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” สูงขึ้น และส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความพึงพอใจหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวางแผนและลงมือปฏิบัติจริงภายใต้กระบวนการ PLC ช่วยลดช่องว่างระหว่างการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจและพัฒนาทักษะการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญาภา ยืนยาว (2562) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่านักเรียนเกิดทักษะชีวิตและมีแนวทางการศึกษาต่อที่ชัดเจนตามศักยภาพรายบุคคล ซึ่งเป็นผลจากการสร้างทางเลือก 3 สาย (วิชาการ วิชาช่าง และวิชาชีพ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี พรผล (2566) ที่พบว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมและศักยภาพของผู้เรียน จะช่วยส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงได้ รูปแบบการบริหารนี้จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) และช่วยดึงดูดให้นักเรียนคงอยู่ในระบบการศึกษาอย่างมีเป้าหมาย จากการนำรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปทดลองใช้กับครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านคูเมือง(อ่อนอนุเคราะห์) ผลการวิจัยในสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะของครู ผลการทดลองชี้ให้เห็นว่า ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรผ่าน “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” สูงขึ้นอย่างชัดเจน ประเด็นนี้อภิปรายได้ว่า เป็นผลจากการบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมวางแผนไปจนถึงการร่วมรับประโยชน์ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย อู่สุวรรณ และคณะ (2566) ที่ระบุว่า PLC เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด การยกระดับคุณภาพผู้เรียน ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ครูสามารถปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลตามศักยภาพของนักเรียน Gen Z ที่รักอิสระและชอบความท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี พรผล (2566) ที่เน้นย้ำว่าการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เพื่อสร้างพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง สำหรับความพึงพอใจและแนวทางการศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับสูง และสามารถกำหนดแนวทางการศึกษาต่อตามศักยภาพรายบุคคลได้

ชัดเจนขึ้นผ่านทางเลือก 3 สาย ได้แก่ สายวิชาการ วิชาช่าง และวิชาชีพ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีสมรรถนะในการทำงานและดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ พิชญาภา ยืนยาว (2562) ที่ว่าผู้นำต้องมีหน้าที่ชี้นำและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับแนวคิด PLC เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างในการสื่อสารและเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจากการรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากครอบคลุมองค์ประกอบการร่วมวางแผนจนถึงการรับผลประโยชน์ร่วมกัน เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าสามารถยกระดับสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรม “ห้องเรียนสาธิตและห้องเรียนกึ่งอาชีพ” และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความพึงพอใจสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้และสร้างทางเลือกทางการศึกษา 3 สายที่ชัดเจนตามศักยภาพรายบุคคล สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรนำองค์ประกอบ 5 ขั้นตอนของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน ประเมินผล และรับผลประโยชน์ มาใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความโปร่งใสและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร
2. ควรส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของครูทั้งถายในกลุ่มสาระเดียวกันและข้ามกลุ่มสาระเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ โดยเฉพาะการใช้สื่อเทคโนโลยี ICT
3. ควรเน้นการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน บริบทของชุมชนเป็นสำคัญ เช่น ห้องเรียนกึ่งอาชีพ ช่างยนต์ เป็นต้น
4. ควรทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก เช่น วิทยาลัยการอาชีพ หรือวิทยากรท้องถิ่น เพื่อเข้ามาช่วยเติมเต็มทักษะเฉพาะด้านที่ครูในโรงเรียนอาจไม่เชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียนให้รอบด้าน
5. ควรนำเทคนิคการสะท้อนคิด และการสังเกตพฤติกรรมการสอนผ่านวีดีโอ (VDO) มาใช้ เพื่อให้ครูเห็นภาพจริงของปัญหาในชั้นเรียนและมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาทันทีหลังจบการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนี้ไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดอื่น หรือบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและประสิทธิภาพของรูปแบบในวงกว้าง
2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับรูปแบบการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนกระบวนการ PLC ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น
3. ควรมีการศึกษาติดตามผลเพื่อดูความยั่งยืนของทักษะครูและความคงทนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังจากนำรูปแบบนี้ไปใช้เป็นระยะเวลา 1 – 2 ปีการศึกษา
4. ควรศึกษาและพัฒนากรอบแนวทาง ในการนำผลจากการเยี่ยมชั้นเรียนมาเชื่อมโยงกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ คือ การบูรณาการ “การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน” เข้ากับ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” เพื่อขับเคลื่อน “กิจกรรมเสริมหลักสูตรเชิงสมรรถนะ” โดยเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากผู้สั่งการเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” ที่ใช้คำถามกระตุ้นและเปลี่ยนครูจากผู้สอนโดดเดี่ยวเป็น “ทีมปฏิบัติการร่วมกับภาคีเครือข่าย” (เช่นวิทยาลัยการอาชีพและปราชญ์ชาวบ้าน) จุดเน้นสำคัญ คือการใช้ Solution Focus และการสะท้อนคิดผ่านสื่อวีดีโอทันทีหลังสอน ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าช่วยยกระดับทั้งทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูจากระดับ “น้อย” สู่ระดับ “มาก” และส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ส่วนนำ (Input)	กระบวนการขับเคลื่อน(Process)	ผลลัพธ์ (Output/Outcome)
ภาคีเครือข่ายเชิงรุก - ครูวิทยาลัยการอาชีพ - วิทยากรท้องถิ่น - ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	**วงจรการมีส่วนร่วม(5 Ps)** - Plan (ร่วมวางแผน/ใช้ICT) - Participate (ร่วมตัดสินใจ) - Practice (ปฏิบัติ/VDO Coaching) - Perform (ประเมินผลสะท้อนคิด) - Profit (รับผลประโยชน์ร่วมกัน	**ครู (Professional)** - มีทักษะการออกแบบการเรียนรู้สูงขึ้น - ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน **ผู้เรียน (Quality Learners)** - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น - มีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ

เงื่อนไขความสำเร็จ (Success Factors)

1. การสนับสนุนด้านเวลาในการฝึกออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้
2. การเชื่อมโยงผลการเยี่ยมชั้นเรียนไปสู่การวางแผนครั้งถัดไปอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

กันต์ธร หิรัญลักษณ์. (2564). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนา ธุศรีวรรณ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีรวัฒน์ ศรีบุรมย์ และ กนิษฐ์ ศรีเคลือบ. (2566). การพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะการทำงานเป็นทีมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารการวัดผลการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา* , *40*(108), 65.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (14 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.

พิชญาภา ยืนยาว. (2562). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

มนตรี พรผล. (2566). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน Gen Z ตามบริบทสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, *5*(40), 1219-1234.

ศิริเกศ เพ็ชรขำ. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่องานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมชาย อู่สุวรรณ และคณะ. (2566). การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารร่วมพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*, *41*(3), 156.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สุทิสา สุธาบูรณ์. (2567). *โรงเรียนต้องเปลี่ยน เพื่อไม่ให้เด็กหลุดซ้ำ*. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). https://www.eef.or.th.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2560). *การวิจัยประเมินผลการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

DuFour, R., & Eaker, R. (2009). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree Press.

Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2017). Factors influencing teachers' professional development in networked professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*, *68*, 77-90.

Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. Jossey-Bass.

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

Guidelines for developing the roles of school administrators based on the four principles of Sangahavatthu in Educational Network Group 2 under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3

สมเกียรติ วงศ์ษา[1*] พระมหาประยูร ติกขปญฺโญ [2] และ บรรยวัสถ์ ฝางคำ[3]
Somkiat Wongsa[1*] Phra Maha Prayoon Tikkhapanyo[2] and Banyawat Fangkam[3]
(วันที่รับบทความ: 25 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 19 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 21 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 127 ท่าน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ และ วิจัยเชิงคุณภาพคือการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน และการประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับความจำเป็นจากมากไปน้อย ลำดับแรกคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ลำดับต่อไปคือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และลำดับสุดท้ายด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม2) วิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การประสานความสัมพันธ์ และการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร โดยประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา 3) ผลการประเมินแนวดังกล่าวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาได้

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา; หลักสังคหวัตถุ 4; กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2

[1]นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
[1]Master of Education (Buddhist Educational Administration), Mahachulalongkornrajavidyalaya University,Ubon Ratchathani Campus, Thailand
[2]ดร., [3]ผศ.ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
[2]Dr., [3]Asst.Prof.Dr., Faculty Member, Master of Education Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,Ubon Ratchathani Campus, Thailand
[*]Corresponding author e-mail: sorkob96@gmail.com

ABSTRACT

This research article aimed to: (1) examine the priority needs for developing the roles of school administrators; (2) investigate the approaches for developing the roles of school administrators based on the Four Principles of Sangahavatthu; and (3) evaluate the proposed guidelines for developing the roles of school administrators based on the Four Principles of Sangahavatthu in School Network Group 2 under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. This study employed a mixed-methods research design. The quantitative phase involved a sample of 127 school administrators and teachers, using a structured questionnaire as the research instrument. The qualitative phase consisted of in-depth interviews with 5 key informants, and the evaluation of the proposed guidelines was conducted by 3 experts. The research findings revealed that: 1. The overall current state of the development needs for school administrators' roles was at a high level, while the desirable state was at the highest level in all aspects. The priority needs, ranked from highest to lowest, were as follows: promotion and development of teachers and personnel, relationship coordination, academic leadership, and participative management. 2. The approaches for developing the roles of school administrators comprised four aspects: academic leadership, participative management, relationship coordination, and promotion and development of teachers and personnel, with the application of the Four Principles of Sangahavatthu appropriately adapted to the school context. 3. The evaluation results indicated that the proposed guidelines were at a high to the highest level in terms of appropriateness and feasibility, and could be effectively applied as guidelines for developing the roles of school administrators.

Keywords: development guidelines; roles of school administrators; Four Principles of Sangahavatthu; School Network Group 2

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความท้าทายหลากหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาทิ การปรับเปลี่ยนนโยบายภาครัฐ การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนผลกระทบจากวิกฤติการณ์ต่าง ๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งล้วนสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่ท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2559)

ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคนอย่างชัดเจนผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็น "คนดี คนเก่ง และมีความสุข" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการยังเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่สามารถบูรณาการหลักการบริหารสมัยใหม่ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุล ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีบทบาททั้งด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2556)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการบริหารงานในสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาในการปฏิบัติบทบาทให้ครอบคลุมทั้งด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง (เฉลียว กล้าหาญ, 2554)

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง การสร้างความเอื้ออาทร ความร่วมมือ และความเป็นธรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา (ชูฤทธิ์ เต็งไตรสรณ์, 2552; สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, 2548) การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสามารถช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (เฉลียว กล้าหาญ, 2554)

แม้จะมีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารเชิงคุณธรรมอยู่จำนวนหนึ่ง แต่ยังพบว่าการศึกษาที่มุ่งพัฒนาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ท้องถิ่นยังมีจำกัด (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2560)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประเมินแนวทางการพัฒนาบทบาทดังกล่าว เพื่อเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดนโยบายด้านการบริหารการศึกษา และการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความท้าทายในสังคมปัจจุบันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบเชิงอธิบายลำดับขั้น (Explanatory Sequential Mixed Methods Design: QUAN ⟶ QUAL) เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบาย ขยายความ และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทจริง และสุดท้ายนำแนวทางที่ได้ไปประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน จาก 14 โรงเรียน (BIGDATA. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ (ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา) เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี คัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4 ผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการประเมินแนวทาง จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเชิงปริมาณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert’s Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร

2.2 ประเมินทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC ≥ 0.50) และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (0.70)

2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา

2.4 แบบประเมินแนวทางการพัฒนา ใช้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ใช้สอยของแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน

3.3 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้า ใช้เวลาประมาณ 30–45 นาทีต่อคน พร้อมการบันทึกเสียงและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธี Member Checking

3.4 นำผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา

3.5 ประเมินแนวทางด้วยใช้แบบประเมินความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ใช้สอย เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิกันพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

4.1.2 วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยผ่านกระบวนการถอดความ การเข้ารหัส การจัดหมวดหมู่ และการสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วย Triangulation, Member Checking และ Peer Debriefing

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินแนวทาง

วิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การประสานความสัมพันธ์ 4)การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน ขณะที่ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด หรือ มาก แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังให้ผู้บริหารพัฒนาบทบาทให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นในทุกมิติ

ตารางที่ 1 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔

ด้านบทบาทผู้บริหาร	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI_modified	ลำดับความจำเป็น
การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.66	4.52	**0.235**	3
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.69	4.54	**0.230**	4
การประสานความสัมพันธ์	3.66	4.53	**0.238**	2
การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร	3.61	4.50	**0.246**	1

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_modified) พบว่า ทุกด้านมีค่าเป็นบวก สะท้อนให้เห็นว่าทุกบทบาทมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับความจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร 2) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 3) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลเอาใจใส่ และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค เป็นประเด็นเร่งด่วนที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีมุมมองสอดคล้องกันว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง แม้ในทางปฏิบัติอาจไม่ได้เรียกชื่อหลักธรรมโดยตรง แต่มีการนำสาระสำคัญไปใช้ผ่านการช่วยเหลือ การสื่อสารที่ดี การทำงานร่วมกัน และการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ในแต่ละด้านสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการเรียนรู้และเป็นที่พึ่งทางวิชาการของครู โดยสนับสนุนทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้คำปรึกษา นิเทศติดตาม และร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลัก ทาน และ อัตถจริยา

2. ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร ใช้การสื่อสารด้วย ปิยวาจา และลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูตามหลัก อัตถจริยา เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความร่วมมือ

3. ด้านการประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างสุภาพ จริงใจ และให้เกียรติทุกฝ่าย ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเสมอภาคตามหลัก สมานัตตตา และลงมือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรม

4. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารควรให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ดูแลสวัสดิการ ชมเชยและให้กำลังใจ รวมทั้งมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยบูรณาการหลัก ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา อย่างครบถ้วน

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการบริหารงานบนฐานของความเอื้ออาทรและความเป็นธรรม

ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง และมีศักยภาพในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงาน การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน หากมีการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ในระดับที่เหมาะสมแล้ว แต่ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารให้มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และสอดคล้องกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านวิชาการ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากบทบาทดังกล่าวยังไม่ดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษาโดยรวม (Hallinger, 2011) พบว่า ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร เป็นตัวบ่งชี้ความจำเป็นในการพัฒนาเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการโดยการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในชีวิตจริงการสนับสนุนทรัพยากร โอกาส และการพัฒนาวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับหลักทาน การสื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ รับฟังความคิดเห็น และสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับหลักปิยวาจา การลงมือช่วยเหลือ ทำงานร่วมกัน และนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับหลักอัตถจริยา ขณะที่การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับหลักสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในองค์กร

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม ที่มองว่าการบริหารที่มีคุณธรรมเป็นฐานจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (พระธรรมปิฎก ((ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร จันทร์ดี (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ใช้การสื่อสารเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

3. อภิปรายผลการประเมินแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก สังคหวัตถุ 4

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ใช้สอยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนา (Program Evaluation) ที่ระบุว่า แนวทางที่ดีควรมีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้จริง (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) นอกจากนี้ งานวิจัยของ นฤมล แก้วคำ (2563) ยังชี้ให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่ผ่านการสังเคราะห์จากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จะมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จึงถือเป็นแนวทางที่มีคุณค่าเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเครือข่าย และเป็นต้นแบบในการประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาบทบาทโดยมุ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำการเรียนรู้และเป็นที่พึ่งทางวิชาการของครู ผ่านการสนับสนุนทรัพยากร สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ควบคู่กับการให้คำปรึกษา การนิเทศติดตาม และการร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักทานและหลักอัตถจริยา อันมุ่งเน้นการให้และการลงมือช่วยเหลือเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

1.2 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการดำเนินงานและการประเมินผล โดยใช้หลักปิยวาจาในการสื่อสารอย่างสุภาพ ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูตามหลักอัตถจริยา และวางตนอย่างเสมอภาคตามหลักสมานัตตตา เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกันภายในสถานศึกษา

1.3 ด้านการประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยยึดหลักปิยวาจาและหลักสมานัตตตาในการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรลงมือช่วยเหลือและไกล่เกลี่ยปัญหาอย่างจริงจังตามหลักอัตถจริยา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักทานในมิติของการให้ข้อมูล โอกาส และความร่วมมือ

1.4 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้ารับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ทั้งด้านการอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ควบคู่กับการใช้การสื่อสารเชิงบวก การชมเชย ยกย่อง และการดูแลสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตาในการบริหารบุคลากรอย่างครบถ้วน

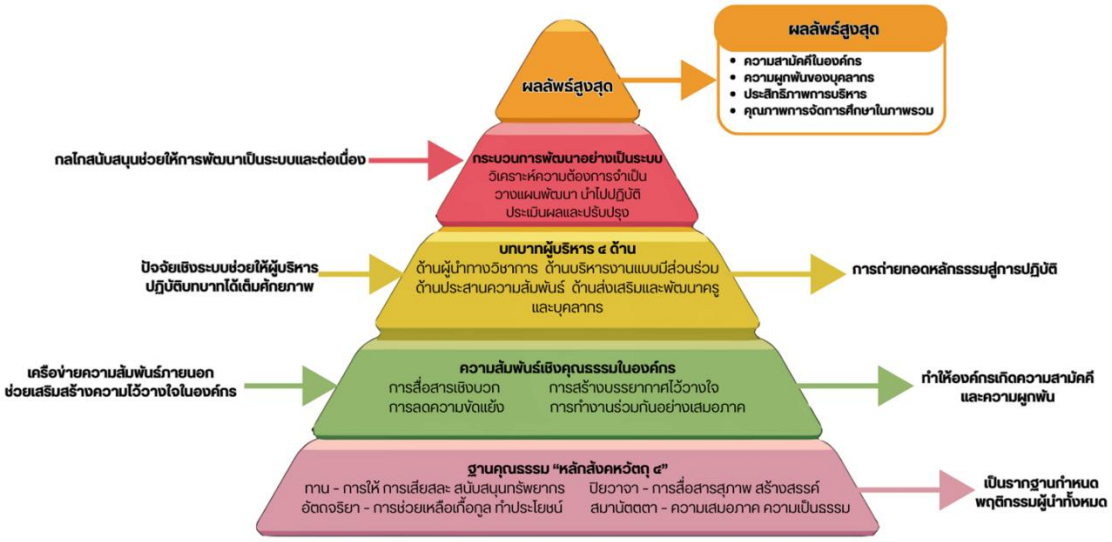
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม วัฒนธรรมองค์กร หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยบูรณาการผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้เกิดองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่สามารถสรุปได้ดังนี้



จากภาพ องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรตั้งอยู่บน “ฐานคุณธรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔” อันเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมภายในองค์กร เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน

เมื่อมีฐานความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาบทบาทสำคัญทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประสานความสัมพันธ์ และการพัฒนาครูและบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ความสามัคคีในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการบริหารที่สูงขึ้น และการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ดังนั้น แนวทางดังกล่าวจึงเป็นองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับการบริหารการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนและมีประสิทธิผลในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2565*.

จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี, และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 8*(2), 45–58.

ชูฤทธิ์ เต็งไตรสรณ์. (2552). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธธรรม*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เฉลียว กล้าหาญ. (2554). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล แก้วคำ. (2563). *การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

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

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รสสุคนธ์ มกรมณี. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารศึกษาศาสตร์, 27*(3), 1–14.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2556). *การบริหารการศึกษา: แนวคิดและการปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด สพป. อุบลราชธานี เขต 3*. https://bigdata.ubon3.go.th

ศิริพร จันทร์ดี. (2564). การบริหารสถานศึกษาด้วยการสื่อสารเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู. *วารสารการบริหารการศึกษา, 15*(2), 85–98.

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2548). *การบริหารตามหลักพุทธธรรม*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

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

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

Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. Jossey-Bass.

การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model

The Development of a Management Model for the Learning Center based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Education to Enhance the Institutional Quality of Chumchonwat Sridongyen School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 : PRIPOAS Model

อนัน เมืองบัวผัน [1*]

Anan Muangbuaphan[1]

(วันที่รับบทความ: 22 มกราคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 25 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 25 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหาร 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นการวิจัยและพัฒนาดำเนินการวิจัยโดยการสังเคราะห์เอกสาร การสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการจัดสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการบริหาร 5) ผลลัพธ์ 6) แนวทางการประเมินและเงื่อนไขความสำเร็จ 2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : ไพรโพอาสโมเดล (PRIPOAS Model) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Purpose วัตถุประสงค์ 2) Rationale หลักการ 3) Inputs ปัจจัยนำเข้า 4) Process กระบวนการบริหาร 5) Outcomes ผลลัพธ์ 6) Assessment แนวทางการประเมินและ Success Conditions เงื่อนไขความสำเร็จ พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก 3. ผลการการทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.62, σ = 0.60)

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.58, σ= 0.56)

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; ศูนย์การเรียนรู้; หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ; คุณภาพสถานศึกษา

[1]ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

[1]Director of Special Expertise, Chumchonwat Sridongyen SchoolAffiliated with the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

*dr.chaparun@gmai.com, sdy_school@hotmail.com Tel 098-9516297 ,093-1382933

ABSTRACT

The objective of this research were to: 1) study the components and management guidelines; 2) develop and validate the suitability of the model; 3) implement the model; and 4) evaluate the outcomes of the management model for the Learning Center based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Education to enhance the institutional quality of Chumchonwat Sridongyen School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The research and development methodology included document synthesis, questionnaires, expert interviews, and best practice studies from exemplary schools. Quantitative data were analyzed using mean and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis. The model was validated by experts through focus group discussions. The research findings were as follows: 1. The components and management guidelines for the Learning Center consist of 6 elements: 1) Model Objectives, 2) Model Principles, 3) Inputs, 4) Management Processes, 5) Outputs, and 6) Evaluation Guidelines and Conditions for Success.2. The results of creating and developing a learning center management model based on the Sufficiency Economy Philosophy in Education to improve the quality of educational institutions at Chumchonwat Sridongyen School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3: The PRIPOAS Model, consisting of 6 components: 1) Purpose, 2) Rationale, 3) Inputs, 4) Process, 5) Outcomes, and 6) Assessment and Success Conditions, showed that it was highly appropriate, feasible, and beneficial. 3. The results of the pilot test of the PRIPOAS Model, a learning center management model based on the Sufficiency Economy Philosophy in Education, to improve the quality of educational institutions at Chumchonwat Sridongyen School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, showed an overall evaluation result at the highest level (μ= 4.62, σ = 0.60). 4. The overall evaluation of the use of the PRIPOAS Model (a learning center management model based on the Sufficiency Economy Philosophy in education) to improve the quality of educational institutions at Chumchonwat Sridongyen School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, was at the highest level (μ= 4.58, σ= 0.56).

Keywords: Model Development; Learning Center; Philosophy of Sufficiency Economy; Institutional Quality

บทนำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาแนวปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 40 ปี เพื่อชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความ จำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอเหมาะพอควรต่อผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้

จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้ง ด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งเน้น "พลิกโฉมประเทศไทย" ให้ก้าวสู่การเป็น "สังคม" ที่เติบโตอย่างยั่งยืน โดยมี 13 หมุดหมายหลักเพื่อขับเคลื่อนซึ่งวางกรอบแนวคิดบนพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, แนวคิด Resilience, เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสมาไว้ในมาตราที่ 75 รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อม กันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. 2566)

ในด้านการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มต้นขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา โดยได้ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดระดับของสถานศึกษาที่มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน มีการกำหนดให้มีศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (ศรร) เป็นการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงที่มีความประสงค์จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพที่จะเป็นพี่เลี้ยงขยายผลไปสู่แก่สถานศึกษาอื่นๆ ในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษาด้วยการเป็นสถานที่ศึกษา ดูงานเกี่ยวการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบุคลากรที่สามารถเป็นวิทยากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือนักเรียนแกนนำ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ที่สนใจได้ (ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2563)

โรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น เป็นโรงเรียนขยายโอกาส ตั้งอยู่ในอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในชุมชนชนบทนักเรียนส่วนใหญ่เป็นชนเผ่าไทยใหญ่ การประกอบอาชีพของคนในชุมชนได้แก่รับจ้าง ค้าขายและทำสวนผลไม้ผู้ปกครองมีฐานะยากจนต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตรและลูกหลานหลายคน ความแตกต่างด้านวัฒนธรรมสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนรอบโรงเรียนและปัจจัยด้านความเจริญและทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างอิสระขาดการกรองพิจารณาในการรับข้อมูลเกิดการรับค่านิยมที่ผิด ๆ การเรียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงโดยกลุ่มวิชาชีพและเกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเหล่านี้จึงได้หาแนวทางการแก้ปัญหาโดยร่วมกับผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนได้ข้อสรุปร่วมกันว่าต้องน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยมาปรับใช้ซึ่งจะเป็นแนวทางที่สามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ดังนั้นโรงเรียนจึงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรนักเรียน

คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ให้การสอดแทรกสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกระดับชั้นเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง (โรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการภายใต้ชื่อ **"PRIPOAS Model"** ซึ่งเป็นการสังเคราะห์แนวคิดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และบริบทเชิงพื้นที่ เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านบุคลากร สภาพแวดล้อม และเครือข่ายความร่วมมือ ผลการศึกษานี้ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็นให้มีความยั่งยืนเท่านั้น แต่ยังเป็นต้นแบบ (Model) ในการพัฒนาสถานศึกษาอื่น ๆ สู่ความเป็นเลิศตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานในระดับสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development (R&D)) เรื่องนี้ดำเนินการวิจัย 4 ระยะตามรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาโดยการ

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร

1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.3 การศึกษาแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.4 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ประกอบด้วย

2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และจัดทำร่างรูปแบบ

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารเขตพื้นที่การศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการขับเคลื่อนงานเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา มาไม่น้อยกว่า 10 ปีโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความ เหมาะสมของรูปแบบลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษาหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาหาค่า IOC และค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.65 -1.00 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ.2567 เวลา 10.30 -12.30 น. ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ออนไลน์)วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)โดยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามฉันทามติ(Consensus)ของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยผู้บริหารโรงเรียน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการรับรองเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาจำนวน 45 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตรวจสอบความ

เหมาะสม ความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาหาค่า IOC และค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลผลการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้บริการทางไปรษณีย์จากเป้าหมายการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 45 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกำหนดเกณฑ์การตัดสินพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51ขึ้นไป ถือว่าผ่านการประเมินข้อเสนอแนะอื่นๆ จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.1 จัดทำแผนการทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.2 อบรมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในการดำเนินการตามคู่มือรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองคือครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 9 คน ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

ระยะที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินคือครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 9 คน ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการบริหาร 5) ผลลัพธ์ 6) แนวทางการประเมินและเงื่อนไขความสำเร็จ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Purpose วัตถุประสงค์ 2) Rationale หลักการ 3) Inputs ปัจจัยนำเข้า 4) Process กระบวนการบริหาร 5) Outcomes

ผลลัพธ์ 6) Assessment แนวทางการประเมินและ Success Conditions เงื่อนไขความสำเร็จ พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3. ผลการการทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.62, σ = 0.60)

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.58, σ= 0.56)

อภิปรายผล

จากการนำรูปแบบการบริหาร PRIPOAS Model ไปใช้ในโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบและโครงสร้างการบริหาร ผลการศึกษาระบุว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ส่วน (Purpose, Rationale, Inputs, Process, Outcomes, Assessment & Success Conditions) มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารศูนย์การเรียนรู้ฯ จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างที่ชัดเจนตั้งแต่การวางเป้าหมายไปจนถึงการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงระบบที่ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2560) ได้ระบุถึงความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการที่ต้องมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาพอเพียงที่ต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ด้านความเหมาะสมและคุณภาพของรูปแบบ PRIPOAS Model การที่รูปแบบได้รับคะแนนความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากนั้น เกิดจากการที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการบูรณาการหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ากับกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของปรัชญา พลพุฒินันท์ (2563) ที่เน้นว่าการขับเคลื่อนในสถานศึกษาต้องเริ่มต้นที่ตัวบุคลากรและการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน นอกจากนี้ การที่รูปแบบเน้นความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกยังสอดรับกับเกณฑ์การประเมินศูนย์การเรียนรู้ฯ ของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ที่มุ่งเน้นการขยายผลสู่สังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า PRIPOAS Model มีลักษณะเป็น "นวัตกรรมการบริหาร" ที่ไม่ได้เน้นเพียงการพัฒนาภายใน แต่ยังทำหน้าที่เป็นต้นแบบหรือพี่เลี้ยงให้แก่สถานศึกษาอื่นได้ตามที่ ศาลินา บุญเกื้อ และนันทกาญจน์ ชินประหัษฐ์ (2557) ได้นำเสนอไว้

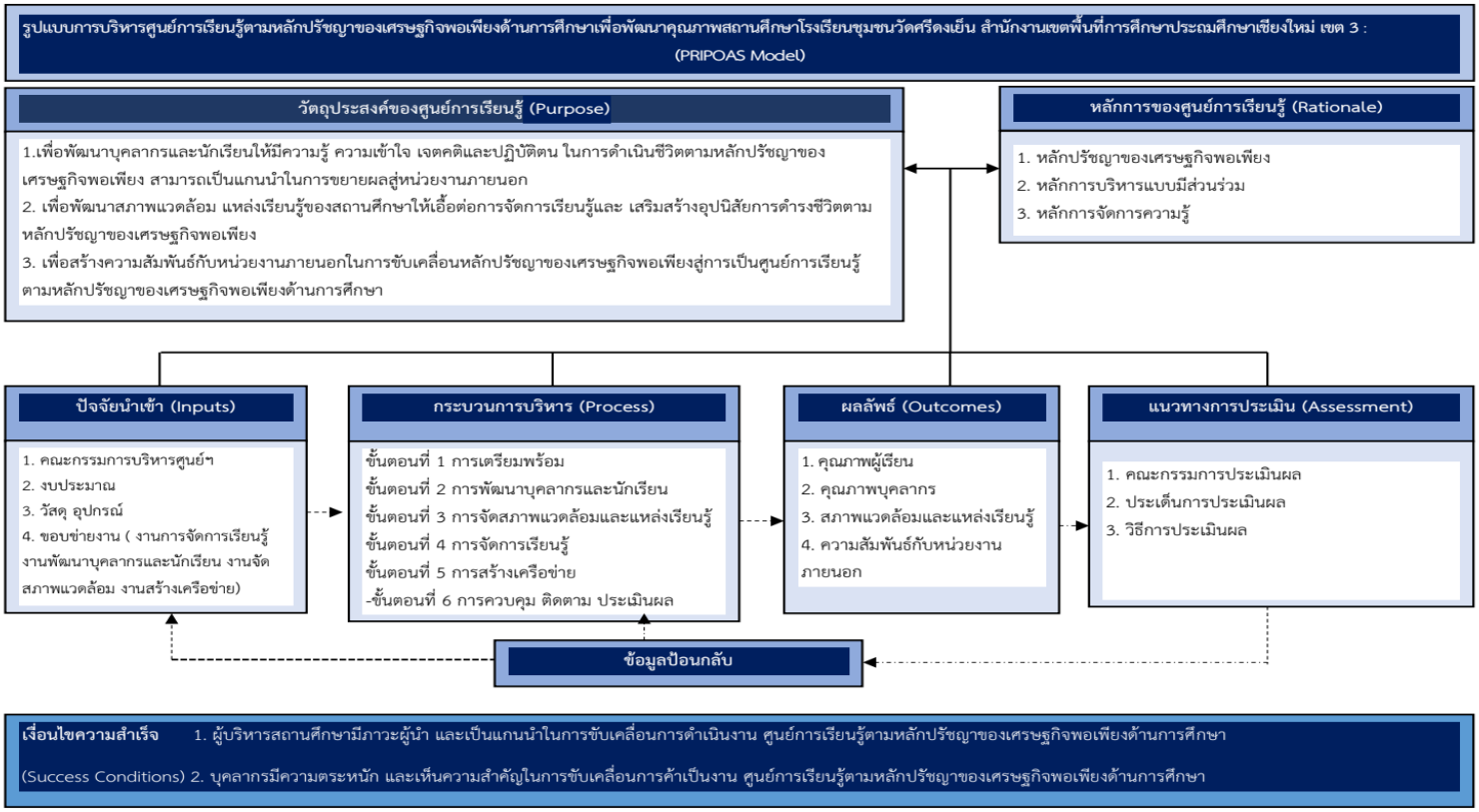
3. ผลการการทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.62, σ = 0.60) ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของรูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีขั้นตอนการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหาร มีการสังเคราะห์ เอกสารและแนวคิดทฤษฎี หลักการรูปแบบและการพัฒนารูปแบบการบริหาร รูปแบบการบริหาร รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีการนำรูปแบบและเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญและสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา

รูปแบบการบริหารก่อนนำไปใช้ เป็นไปตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบนของบรรจง เจริญสุข (2552) ซึ่งได้แบ่งรูปแบบการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิคเดลฟายและระยะ ที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารในครั้งนี้ จึงส่งผลให้รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ PRIPOAS Model (Purpose, Rationale. Inputs, Process, Outcomes, Assessment, Success Condition) เป็นแนวคิดที่เน้นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ ห้องเรียนเชิงบวก การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการ มีการวัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ (Purpose) หลักการของศูนย์การเรียนรู้ (Rationale) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการบริหาร (Process) ผลลัพธ์ (Outcomes) แนวทางการประเมิน (Assessment) เงื่อนไขความสำเร็จ (Success Conditions) มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารและใช้เพื่อมุ่งปรับปรุงการเรียนการสอน

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 : PRIPOAS Model ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.58, σ= 0.56) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ สังข์วิเศษ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนปาโมกข์วิทยาภูมิ จังหวัดอ่างทอง พบว่าผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนปาโมกข์วิทยาภูมิ จังหวัดอ่างทอง 1) ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนปาโมกข์วิทยาภูมิ จังหวัดอ่างทอง โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 2) ผลการประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนปาโมกข์วิทยาภูมิ จังหวัดอ่างทอง พบว่า ผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถนำเสนอองค์รู้ความใหม่ของการพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3: PRIPOAS Model โดยมีความแตกต่างจากการบริหารศูนย์การเรียนรู้ทั่วไปโดยอาศัยแนวคิดหลักการบริหารเชิงระบบในการสร้างความยั่งยืนของการเป็นศูนย์การเรียนรู้รวมไปถึงการพัฒนาสถานศึกษาอื่นให้มีความสามารถในการพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น มีรูปแบบการดำเนินงาน ได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ (Practical Recommendations)

1. การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร (P-Purpose & R-Rationale): ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Mindset) เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นให้เห็นว่าไม่ใช่เพียงแค่การทำเกษตรกรรม แต่คือกระบวนการคิดและตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความตระหนักและร่วมขับเคลื่อนโมเดลอย่างเต็มใจ

2. การบริหารจัดการทรัพยากรแบบบูรณาการ (I-Inputs): สถานศึกษาควรสำรวจและนำวัตถุดิบหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มาใช้ในการพัฒนาฐานการเรียนรู้ เพื่อลดภาระงบประมาณและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างยั่งยืน

3. กระบวนการบริหารที่เน้นความต่อเนื่อง (P-Process): ควรนำขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและการขยายความรู้ (ขั้นตอนที่ 5 ของกระบวนการ) มาเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาโรงเรียนพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อยกระดับโรงเรียนใกล้เคียงให้ผ่านเกณฑ์สถานศึกษาพอเพียงและมุ่งสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ต่อไป

4. การนิเทศติดตามเชิงรุก (A-Assessment & S-Success Conditions): ควรใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน มากกว่าการตรวจสอบเพื่อการตัดสินผล เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและพร้อมพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงบวก

5. การสร้างทีมงานให้ร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาโรงเรียนพี่เลี้ยงเพื่อยกระดับโรงเรียนใกล้เคียงให้ผ่านเกณฑ์สถานศึกษาพอเพียงและมุ่งสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) ได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต (Recommendations for Future Research)

1. การศึกษาความยั่งยืน: ควรมีการวิจัยติดตามผล (Follow-up Study) ในระยะยาว 3-5 ปี เกี่ยวกับอุปนิสัยพอเพียงของนักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนที่ใช้ PRIPOAS Model ว่ายังคงมีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาฯ เมื่อเข้าสู่สังคมภายนอกหรือไม่

2. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล: ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Digital Knowledge Management) สำหรับศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและขยายผลสู่โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลผ่านระบบออนไลน์

3. การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบ: ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของ PRIPOAS Model กับรูปแบบการบริหารในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่สูง หรือโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความยืดหยุ่นและเป็นสากลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกภรณ์ รัตนยิ่ง. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 4 (ธนวิถี) จังหวัดยะลา*.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แนวทางการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ภูดิศ พัดพิน. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2563). *การขับเคลื่อนเครือข่ายสถานศึกษาพอเพียง*. http://www.sufficiencyeconomy.org/eduplan/

โรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น. (2566). *รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น สพป.เชียงใหม่ เขต 3 ปี 2566*.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารศึกษาศาสตร์, 28*(1), 140–153.

สุเทพ สังข์วิเศษ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนปาโมกข์วิทยาภูมิ จังหวัดอ่างทอง*. โรงเรียนปาโมกข์วิทยาภูมิ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ชีวิตพอเพียง*. ดอกเบี้ย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ศาสตร์ของพระราชา ผู้นำโลกในการพัฒนาอย่างยั่งยืน: รวมกฎหมายสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร*. อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2564)*. แอคทีฟ พริ้นส์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*.

บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

ปรัชญา พลพุฒินันท์. (2563). *จัดการพอเพียง*. http://www.manager.co.th

ศาลินา บุญเกือ และ นันทกาญจน์ ชินประหัษฐ์. (2557). *บทสรุปรายงานวิจัยการถอดบทเรียนและวิเคราะห์อัตลักษณ์ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา*. ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.

White, A. T. (1982). Why community participation? A discussion of the arguments. In *Community participation: Current issues and lessons learned*. United Nations Children's Fund.

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

The Promotion of Teamwork among Personnel of School Administrators under Kanchanaburi Provincial Office Of Learning Encouragement

สมฤทัย บุญส่ง[1*]และ พัชราภา ตันติชูเวช[2]

Somruethai Boonsong[1*] and Patcharapa Tantichuwet[2]

(วันที่รับบทความ:17 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 23 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 25 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมีความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2. แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน 16 แนวทาง คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี 2) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านการประสานงาน5) ด้านมีความร่วมมือ 6) ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

Abstract

The purposes of this study were 1) to investigate the level of teamwork among personnel under the Kanchanaburi Provincial Office of Learning Encouragement; and 2)to examine guidelines for encouraging teamwork among personnel under the Kanchanaburi

[1]นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1] Master of Education student in Educational Administration, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

[2]รองศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2] Associate Professor at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

[1]*Corresponding author e-mail: Somruethai.b@ku.th Tel. 092-5136448 [2]e-mail: patcharapa.ta@ku.th Tel. 086-7873442

Provincial Office of Learning Encouragement. A mixed-methods research design was employed. The population comprised 242 personnel affiliated with the Kanchanaburi Provincial Office of Learning Encouragement. The research instruments consisted of a questionnaire with an index of item–objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.986. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data were collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis. The findings were synthesized and presented in a descriptive narrative form The research findings revealed that: 1. The overall level of teamwork among personnel under the Kanchanaburi Provincial Office of Learning Encouragement across six dimensions was at a high level. When considering each dimension, the cooperation dimension had the highest mean score, while the mutual trust dimension had the lowest mean score. 2. the guidelines for encouraging teamwork among personnel under the Kanchanaburi Provincial Office of Learning Encouragement comprised six dimensions with a total of sixteen guidelines, namely: effective communication; clear objectives and shared goals; mutual trust; coordination; cooperation; and appropriate work processes and decision-making.

Keywords: Teamwork; Roles of School administrators; Kanchanaburi Provincial Office of Learning Encouragement

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการศึกษาในบริบทปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกลไกหลักที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ สร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในปัจจุบันการทำงานในสถานศึกษามักเผชิญกับปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทำงานเป็นทีมและความเข้าใจร่วมกันในกลุ่มงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนได้ รวมถึงผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู ทำให้ครูขาดการพัฒนาทักษะด้านการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัย (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ, 2545) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดของทุกภาคส่วนทุกองค์กร รวมถึงองค์การทางการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากทุกด้าน ทั้งด้านบริหารจัดการและด้านต่างๆ เพื่อนำสู่การสร้างสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยใน

การปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมรวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

ความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุมไม่ว่าจะเป็นหลักการ องค์ประกอบ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่จะส่งผลดีต่อองค์การเป็นอย่างมากทั้งในด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การและในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี มีสถานศึกษาในสังกัดคือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 13 แห่ง ห้องสมุดประชาชน “เฉลิมราชกุมารี” จำนวน 1 แห่ง ห้องสมุดประชาชนจังหวัด 1 แห่ง ห้องสมุดประชาชนอำเภอ 12 แห่ง ศกร.ตำบล จำนวน 98 แห่ง จากการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ได้วิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) การดำเนินงานด้านการศึกษาของสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีปัจจัยภายในที่เป็นจุดด้อยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา คือ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ขาดความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ รวมถึงบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้าง ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องรับภาระงานจำนวนมาก ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคลากรโดยเฉพาะเรื่องของการทำงานที่หากมีการแบ่งงานให้ทำอย่างไม่เสมอภาคที่เกิดความไม่เท่าเทียมและนำมาซึ่งปัญหาบุคลากรบางคนอาจได้ทำงานเยอะ แต่บางคนได้ทำงานน้อย เนื่องจากความแตกต่างในด้านความสามารถของบุคคล ตรงจุดนี้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการคำนึงถึงความสำคัญในการบริหารจัดการแบ่งงานให้เกิดความเท่าเทียม จึงทำให้เกิดสภาพปัญหาในการทำงานร่วมกัน ขาดความสามัคคี มีความพยายามที่จะแสดงตัวตนและมีการแข่งขันในการทำงานสูง อีกทั้งสร้างความไม่พึงพอใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดผลกระทบเกิดความล้าช้าในการดำเนินงานและคุณภาพของงานในสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพเหมาะสมในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 242 คน โดยแบ่งเป็นจำนวน ผู้บริหาร จำนวน 8 คน ข้าราชการ จำนวน 19 คนพนักงานราชการ 165 คน จ้างเหมาบริการ 47 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอำเภอ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์การคัดเลือกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 6 ด้านรวมทั้งหมด 34 ข้อ ตอนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นชนิดปลายเปิดโดยตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบมีลักษณะเป็นอัตนัย

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ตอนที่2 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ ครอบคลุมการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ระหว่าง0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) จากการทบทวนวรรณกรรมและวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งไปยังสถานศึกษาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 83.47 หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน มาจัดเรียงข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานศึกษา เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปรผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี สรุปรวมรายด้าน

(N = 202)

	สรุปรวมรายด้าน	μ	σ	ระดับ
1.	ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	4.24	0.70	มาก
2.	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเดียวกัน	4.25	0.61	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี สรุปรวมรายด้าน

	สรุปรวมรายด้าน	μ	σ	ระดับ
3.	ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.22	0.70	มาก
4.	ด้านการประสานงาน	4.30	0.66	มาก
5.	ด้านมีความร่วมมือกัน	4.31	0.66	มาก
6.	ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.30	0.65	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.27**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ= 4.27, σ

=0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านมีความร่วมมือกัน (μ= 4.31, σ = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง (μ = 4.30, σ = 0.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านการประสานงาน (μ = 4.30, σ = 0.66) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน (μ = 4.22, σ = 0.77) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรีมีความสามารถในการทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายและภารกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านความร่วมมือกัน กระบวนการทำงาน และการประสานงาน ซึ่งแสดงถึงความพร้อมด้านโครงสร้างการทำงานและการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าความไว้วางใจในองค์กรยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านความโปร่งใสการเปิดเผยข้อมูล และการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดความเข้มแข็งและเป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน 16 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี มีแนวทางดังนี้ 1) มีการประชุมอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิด 2) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องมุ่งสร้างความเข้าใจร่วมกันที่ชัดเจน 3) มีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้รวดเร็ว

2.2 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเดียวกัน มีแนวทางดังนี้ 1) มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามและทบทวนเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างการเห็นคุณค่าและเชื่อมั่นกับบทบาทของทุกคนในทีมเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกัน

2.3 ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์ความโปร่งใส 2) การเปิดเผยข้อมูลในที่ประชุมช่วยให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลร่วมกันอย่างเท่าเทียม 3) การเสริมแรงเชิงบวก ด้วยการยกย่อง ชื่นชม หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส

2.4 ด้านการประสานงาน มีแนวทางดังนี้ 1) การมอบหมายงานตามศักยภาพและความเหมาะสมของบุคลากร 2) การใช้ระบบพี่เลี้ยงหรือบัดดี้ในการทำงาน 3) การหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.5 ด้านมีความร่วมมือกัน มีแนวทางดังนี้ 1) มีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม2) จัดระบบสนับสนุนการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน

2.6 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีแนวทางดังนี้ 1) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความสนใจเพื่อสร้างความเข้มแข็งของทีม 2) ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นฐานในการทำงานเป็นทีม 3) เสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและสร้างความผูกพันของทีม

อภิปรายผล

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความร่วมมือกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการดำเนินงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกันช่วยให้บุคลากรเกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันและมีการแบ่งปันความรับผิดชอบใน

การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าความร่วมมือดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมผ่านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการประสานพลังของบุคลากรเพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิผลของการทำงานร่วมกันและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) เรื่องการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมที่เน้นการให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน เกิดการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างพลังในการทำงานของครูทุกคน เพื่อความสำเร็จของผลงานและของทีม ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและส่งเสริมความร่วมมือ ช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยกันซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) เรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยให้ความรู้ในการทำงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และติดตามการทำงานเป็นระยะๆ เข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจในระหว่างการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีงามต่อผลสำเร็จของการทำงานให้เป็นในทิศทางเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กรเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีการเปิดเผยข้อมูลต่อกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลในเวทีการประชุมซึ่งช่วยให้บุคลากรทุกคน ได้รับรู้ข้อมูลร่วมกัน ทั้งนี้ แม้ผลการวิจัยจะพบว่าประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายข้ออื่น สะท้อนให้เห็นว่าการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความโปร่งใสยังคงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเปิดเผยข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษ ยิ้มแย้ม (2566) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 ผลการวิจัยพบว่าด้านสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทีมงานมีการเปิดเผยข้อมูลหรือสารสนเทศที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกในทีม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรรณกมล ฉันประเดิม (2566) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย

2. แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน 16 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการประชุมอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน ควบคู่กับการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเดียวกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามและทบทวนเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในบทบาทของตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความร่วมมือในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการบริหารงาน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลในที่ประชุมเพื่อให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลร่วมกันอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ ควรมีการเสริมแรงเชิงบวกผ่านการยกย่อง ชื่นชม หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร

2.4 ด้านการประสานงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการทำงานร่วมกัน โดยมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพและความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการใช้ระบบพี่เลี้ยงหรือบัดดี้ในการทำงาน และการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.5 ด้านมีความร่วมมือกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของ องค์กร ควบคู่กับการจัดระบบสนับสนุนการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความเข้มแข็งของทีมงานส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.6 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของทีมงาน ควบคู่กับการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นฐานในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและความผูกพันของทีมจะช่วยเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดประชุมหรือเวทีสะท้อนความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามและทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมทบทวนผลการดำเนินงานหลังดำเนินกิจกรรมเสร็จทุกครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและทำให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของทีมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความโปร่งใส และส่งเสริมวัฒนธรรมการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน เช่น การสื่อสารข้อมูลที่สำคัญอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รวมทั้งการเสริมแรงเชิงบวกแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมการทำงานแบบพี่เลี้ยงหรือการหมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดแผนงานและการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน และเพิ่มระดับความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ พร้อมทั้งสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในทีม เพื่อให้การตัดสินใจและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการทำงานมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

1. การทำงานเป็นทีมไม่สามารถพัฒนาได้ด้วยกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยลำพัง แต่ต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงระบบที่เชื่อมโยงทุกมิติของการทำงานเข้าด้วยกันอย่างสมดุล ซึ่งช่วยให้การทำงานเป็นทีมเกิดความต่อเนื่องและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ดีภายใต้โครงสร้าง หน้าที่ และภารกิจที่ชัดเจนแต่ความไว้วางใจและความโปร่งใสในการทำงานยังเป็นมิติที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงไม่อาจอาศัยเพียงความร่วมมือเชิงภารกิจ หากแต่ต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และการเปิดเผยข้อมูลร่วมกันในองค์กรอย่างเป็นระบบ

3. การพัฒนาบุคลากรด้วยการใช้ระบบพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน และการพัฒนาตามความถนัด เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่หยุดอยู่แค่ความร่วมมือเชิงภารกิจ แต่พัฒนาไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันขององค์กร

4. ผู้บริหารไม่ได้มีบทบาทเพียงการสั่งการหรือควบคุมการทำงาน แต่ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีมงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

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

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์.

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รณกร สุวรรณกลาง. (2557). *การพัฒนาโมเดลทีมมีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณกมล ฉันประเดิม. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา.

สัตตบุษ ยิ้มแย้ม. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาญจนบุรี. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*.

การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Management based on the philosophy of sufficiency economy for sustainability in small educational institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

มัสยา บูคะธรรม[1*] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] และ สมาน อัศวภูมิ[3]
Massaya Bukhatham[1*] Pongsak Thongpanchang [2] and Saman Asawapoom [3]
(วันที่รับบทความ:14 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 30 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 7 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก (2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 726 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 254 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบเชฟเฟ่ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (3) แนวทางการพัฒนาควรเริ่มจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแผนปฏิบัติงานประจำปี ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อความยั่งยืนของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหาร; ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; สถานศึกษาขนาดเล็ก

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]รองศาสตราจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2] Associate Professor of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]ศาสตราจารย์พิเศษ ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3] Professor of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: nammassahya@gmail.com Tel. 0918644194

ABSTRACT

This research aims to (1) study the management conditions according to the philosophy of the sufficiency economy in small educational institutions, (2) compare the management conditions based on the philosophy of sufficiency economy, classified by position, experience, educational qualifications, and the district where the educational institution is located, and (3) explore guidelines for developing management according to the philosophy of sufficiency economy toward sustainability in small educational institutions under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. The population used in this study comprised 726 individuals. The sample group included 254 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instruments consisted of a questionnaire with a reliability coefficient of 0.941 and an interview for research purposes. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe test, and content analysis. The research findings indicated that (1) the overall management condition according to the philosophy of sufficiency economy is at the highest level; (2) when comparing management conditions according to the philosophy of sufficiency economy by position and educational qualification, there is no difference, whereas when classified by experience and the district in which the institution is located, there is a statistically significant difference at the 0.01 level; and (3) development approaches should start with setting clear policies, integrating the philosophy of sufficiency economy into the annual operational plan, promoting participation, developing an integrated curriculum and learning activities, continuously developing personnel, managing a learning-conducive environment, and strengthening collaboration with network partners for the sustainability of the institution.

Keywords: Management; Philosophy of Sufficiency Economy; Small Educational Institutions

บทนำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดการพัฒนาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม แนวคิดดังกล่าวได้รับการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความคิดวิเคราะห์ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม (กาญจนา เงารังษี, 2559) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา การจัดหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการบริหารเชิงระบบที่ครอบคลุมด้านนโยบาย ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) และการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่องค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญ สถานศึกษาขนาดเล็กยังประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาขนาดเล็กสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างความเข้มแข็งจากภายใน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน (ฐิติพร สะสม, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ยังขาดการศึกษาที่สะท้อนสภาพการบริหาร เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก และการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 726 คน จากสถานศึกษาขนาดเล็ก 105 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 37 คน และครู 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.941

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาโดยยึดตามนิยามศัพท์เฉพาะ และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา การใช้ภาษา และครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน เป็นอาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถิติ จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity)

1.5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective of Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC $\geq$ 0.60 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

1.6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งมีประสบการณ์และบทบาทในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีผลงานด้านศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือและการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1) จากการศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย 2) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ผู้วิจัยพิจารณามาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก

1.2) นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา การใช้ภาษา และครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้สมบูรณ์พร้อมสำหรับการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบความเรียง เพื่อใช้ประกอบการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัย

การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวม

(n=254)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบาย	4.66	0.31	มากที่สุด
2. ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.40	มาก
3. ด้านบุคลากร	4.48	0.43	มาก
4. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม	4.59	0.40	มากที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย	4.48	0.46	มาก
เฉลี่ย	**4.51**	**0.31**	**มากที่สุด**

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียง

ตามลำดับ คือ ด้านนโยบาย ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ 1) สถานศึกษามีนโยบายที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสร้างแกนนำครู นักเรียน ในการปฏิบัติที่ยึดมั่นคุณธรรม ความโปร่งใส และความคุ้มค่า 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และสามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน 2) มีการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างหลากหลาย 3) มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ 1) ครูและบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง 2) มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความพอประมาณ 3) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ แล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ 1) สถานศึกษามีบรรยากาศที่ร่มรื่นปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) มีการใช้ทรัพยากร และพลังงานในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน 3) ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความสวยงามในพื้นที่เรียนรู้

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ 1) ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) สถานศึกษามีความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน 3) สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง

(n=254)

รายการ	ตำแหน่ง				t	P-Value
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=37)		ครู (n=217)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบาย	4.64	0.30	4.66	0.32	-0.308	0.758
2. ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	4.22	0.41	4.35	0.40	-1.824	0.069
3. ด้านบุคลากร	4.31	0.46	4.51	0.41	-2.642**	0.009
4. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม	4.52	0.40	4.60	0.39	-1.155	0.249
5. ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย	4.49	0.43	4.48	0.46	0.196	0.844
เฉลี่ย	**4.44**	**0.34**	**4.52**	**0.31**	**-1.459**	**0.146**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.1 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบาย ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์

(n=254)

รายการ	ประสบการณ์				t	P-Value
	ต่ำกว่า 10 ปี (n=135)		10 ปี ขึ้นไป (n=119)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบาย	4.66	0.30	4.66	0.34	-0.009	0.993
2. ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	4.44	0.35	4.20	0.41	5.029**	0.000
3. ด้านบุคลากร	4.59	0.41	4.37	0.43	4.184**	0.000
4. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม	4.63	0.38	4.54	0.40	1.877	0.062
5. ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย	4.51	0.49	4.44	0.41	1.233	0.219
เฉลี่ย	**4.57**	**0.29**	**4.44**	**0.33**	**3.183****	**0.002**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบาย ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับภาคี

เครือข่าย ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=254)

รายการ	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี (n=157)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=97)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบาย	4.66	0.33	4.65	0.28	0.151	0.880
2. ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	4.36	0.41	4.27	0.39	1.703	0.090
3. ด้านบุคลากร	4.55	0.41	4.38	0.44	3.031**	0.003
4. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม	4.64	0.39	4.51	0.39	2.499*	0.013
5. ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย	4.48	0.47	4.48	0.43	0.082	0.934
เฉลี่ย	**4.54**	**0.31**	**4.46**	**0.31**	**1.929**	**0.055**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบาย ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01และด้านการจัดการสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

(n=254)

รายการ	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	0.738	3	0.246	2.446	0.064
	ภายในกลุ่ม	25.142	250	0.101		
	รวม	25.880	253			
2. ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.850	3	0.617	3.907**	0.009
	ภายในกลุ่ม	39.453	250	0.158		
	รวม	41.302	253			

รายการ	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	P-Value
3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม **รวม**	2.645 44.269 46.913	3 250 253	0.882 0.177	4.970**	0.002
4. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม **รวม**	1.936 38.576 40.512	3 250 253	0.645 0.154	4.182**	0.007
5. ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม **รวม**	2.163 51.988 54.151	3 250 253	0.721 0.208	3.467*	0.017
รวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	**1.180 24.696 25.876**	**3 250 253**	**0.393 0.099**	**3.981****	**0.009**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คู่ที่แตกต่างกันคือ อำเภอกันทรลักษ์กับอำเภอเบญจลักษ์ แตกต่างกัน ส่วนอำเภออื่นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำเภอที่แตกต่างกันคือ อำเภอขุนหาญกับอำเภอเบญจลักษ์ ส่วนอำเภออื่นไม่ต่างกัน ในด้านบุคลากร และด้านการจัดการสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำเภอที่แตกต่างกันคือ อำเภอกันทรลักษ์กับอำเภอเบญจลักษ์ ส่วนอำเภออื่นไม่ต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้ให้สัมภาษณ์โดยส่วนมากมีความคิดเห็นว่า การบริหารที่มีประสิทธิผลต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และศรัทธาในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจริงได้ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ควรมี การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พร้อมใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ด้านบุคลากร การพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนงาน นอกจากนี้ การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายชุมชนอย่างเข้มแข็ง จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำตามลำดับ

คือ 1) ด้านนโยบาย รองลงมาคือ 2) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย และ 5) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านนโยบาย หลักสูตร บุคลากร สภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนัก และความเข้าใจของผู้บริหารและครูต่อแนวคิดการพัฒนาการศึกษาเพื่อความยั่งยืน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของปรียานุช ธรรมปิยา (2555) ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน สังคม และสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม วัฒนชัย (2548) ว่าการบริหารการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน การบูรณาการหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง ตลอดจนการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การบริหารตามแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อผู้เรียนในการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการมีทักษะชีวิตที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง ขณะเดียวกันงานวิจัยในต่างประเทศของ Lamberton (2005) ยังยืนยันว่า แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากล และสามารถประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐาปณิตา สว่างศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และอมรเทพ พุกนัด (2568) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของสถานศึกษา สหวิทยาเขตชากังราว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัย สภาพการบริหาร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้นำนโยบายเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัฒน์ มูลสาร (2561) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของวุฒิการศึกษาที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับการพัฒนาและอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ใกล้เคียงกันสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ภายใต้แนวทางการบริหารเดียวกันใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสร่วมตัดสินใจและรับรู้แนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารไม่แตกต่างตามวุฒิการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาน วรรณคำ (2566) ที่ศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์ และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้ มุมมอง และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงมักมีความเข้าใจบริบทขององค์กร มีทักษะการแก้ปัญหา และสามารถรับมือกับความท้าทายได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินัฐ คำนิ่ม (2566) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปราณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุรัตน์ ปลื้มชัย (2561) ที่ศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์
5-10 ปี ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา เกิดจากบริบททางสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร และการสนับสนุนจากชุมชนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การบริหารจัดการและการนำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเฉพาะพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาขนาดเล็กสู่ความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ คำสุทธี (2562) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของผู้บริหารและครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็กจากการสัมภาษณ์ช่วยอธิบายเชิงลึกถึงแนวทาง ปัจจัยสนับสนุน และข้อจำกัดในการดำเนินงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกันแล้วสามารถนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสมโดยการบริหารที่มีประสิทธิผลต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และศรัทธาในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจริงได้ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ควรมี การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พร้อมใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ด้านบุคลากรการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนงาน นอกจากนี้ การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายชุมชนอย่างเข้มแข็ง จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ คำสุทธี (2562) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า การศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา มีดังนี้ 3.1) โรงเรียนควรที่จะดำเนินการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษามาบูรณาการในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในแผนปฏิบัติการและรัฐธรรมนูญโรงเรียน 3.2) โรงเรียนควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้เข้ามาบริหารจัดการโดยระดมทรัพยากร มาใช้ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาให้

ประสบผลสำเร็จ 3.3) โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูสร้างหลักสูตรท้องถิ่นที่เป็นของสถานศึกษาโดยเฉพาะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรเทพ พุกนัด (2568) ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง พบว่า 3.1) ด้านบุคลากร คือ การมอบนโยบายให้ชัดเจนสู่แผนงานของโรงเรียน พัฒนาความรู้ของครูผู้สอน และพัฒนาให้เป็นแกนนำให้ ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการขับเคลื่อนและติดตามผล โดยมีการทำงานแบบเป็นทีม เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการพัฒนาเครือข่าย มีเครื่องมือในการวัดผลและการติดตาม มีรางวัลแรงจูงใจในการปฏิบัติการ จัดการเรียนการสอนลงต้องมีแผนบูรณาการและฐานการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3.2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อม คือ การออกแบบภาพรวมของโรงเรียนให้เกิดความสวยงามและมีประโยชน์ มีการวางแผนการออกแบบแหล่งเรียนรู้ มอบหมายให้ครู รับผิดชอบตามบริบท มีการทำงานเป็นทีม และ 3.3) ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก คือ เราต้องค้นหา โรงเรียนที่สนใจ และการทำสัญญาร่วมมือกันสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนที่สนใจและการทำเป็นระบบเพื่อพัฒนาร่วมกัน โดยมีแนวคิดการพัฒนาเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมาย สิ่งสำคัญการเปิดโอกาสและการพัฒนาโดยมี เป้าหมายเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบแนวคิดหลักในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยควรมีการติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเกิดความชัดเจน และนำไปสู่ความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เน้นความสะอาด ความปลอดภัย และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล เพื่อสนับสนุนทรัพยากร องค์ความรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบและแนวทางการบริหารในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืน เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษาในระดับพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำเร็จได้ด้วยดีนั้น

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ความเมตตากรุณา และความช่วยเหลือในการเสริมสร้างแนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องต่าง ๆ จาก รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง ประธานกรรมการที่ปรึกษา ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. สมาน อัศวภูมิ กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พิมล วิเศษสังข์ นายมงคล สุทธิสน นางสาวชนิดาพร ดวงแสง นายใหม่ สาสังข์ และนางพิมพ์นิภา ศรีสุแล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามที่ให้คำแนะนำ ชี้แนวทาง และให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้ การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบูรณาการกับบริบทของพื้นที่และชุมชน ส่งผลให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพอประมาณ นอกจากนี้ “บริบทพื้นที่” และ “เครือข่ายชุมชน” ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมพลังการดำเนินงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน ให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560ก). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579).* พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560ข). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564).* http://www.kknpeo.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2018/11/เ ล่ ม แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ-ฉบับที่-12-พ.ศ.-2560-2564-1-1.pdf

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).* https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1.-พ ร ะ ร า ช บั ญ ญั ติ การศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.2542-ฉ.อัพเดท.pdf

กาญจนา เงารังษี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 21*(2), 13–18.

เกษม วัฒนชัย. (2548). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* พิมพ์ดี.

เกษม วัฒนชัย. (2558). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความเข้มแข็งของโรงเรียน.* ธนธัชการพิมพ์.

จารุรัตน์ ปลื้มชัย. (2561). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7*(25), 283–292.

ฐิติพร สะสม. (2563). การปรับใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน. *วารสารปัญญาปณิธาน, 5*(1), 16–27.

นพรัตน์ คำสุทธี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ThaiLIS.

นันทวัฒน์ มูลสาร. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ปรียานุช ธรรมปิยา. (2555). *วิกฤตเศรษฐกิจ 2540 กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาและเยาวชน ส่วนพระมหากษัตริย์.

ปรียานุช ธรรมปิยา. (ม.ป.ป.). *คู่มือครูปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนและเศรษฐกิจพอเพียง.

ภูมินัฐ คำนิ่ม. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปราณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 2*(3), 48–57.

วิมาน วรรณคำ. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน, 9*(2), 95–106.

ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา*. ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2556). *คู่มือตัวอย่างความสำเร็จการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประเภทองค์กรภาครัฐในส่วนภูมิภาค*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2558). *เศรษฐกิจพอเพียง* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการศึกษา*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. ราชกิจจานุเบกษา. http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2558). *ทักษะชีวิตและสังคม*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อมรเทพ พุกนัด. (2568). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของสถานศึกษาสหวิทยาเขตชากังราว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 8*(5), 128–143.

Lamberton, G. (2005). Sustainable sufficiency: An internally consistent version of sustainability. *Sustainable Development, 13*(1), 53–58.

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

แนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

Guidelines for Developing Innovative Educational Institutions for Educational Administrators under Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office

วาริษา สุคันธรัต[1*] และ กานต์ เนตรกลาง[2]

Varisa Sukantharat[1*] and Kant Netklang [2]

(วันที่รับบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 5 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 7 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) สร้างแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำนวน 113 คน ปีการศึกษา 2568 จากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.906 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาพบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ SWOT และฉากทัศน์อนาคต เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและแปลงเป็นพันธกิจที่วัดผลได้ตามหลัก SMART goals ด้านโครงสร้างองค์การปรับบทบาทผู้บริหารเป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่าย สร้างความร่วมมือภายนอก และพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นวิเคราะห์สมรรถนะรายบุคคล ส่งเสริมทักษะ AI พัฒนาผ่าน PLC และระบบพี่เลี้ยง ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มอบหมายงานตามศักยภาพ และส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน และด้านบรรยากาศนวัตกรรมสร้างวัฒนธรรมเปิดกว้าง สนับสนุนการทดลอง Growth mindset และมีระบบยกย่องความคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา; สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[2]Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

[*]Corresponding author e-mail: varisa.sktr@gmail.com Tel. 061-4914544 [2]e-mail: kant2552@yahoo.co.th Tel. 081-3603296

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study innovative schools as perceived by school administrators, 2) compare innovative schools classified by school size, and 3) develop guidelines for innovative school development. The sample consisted of 113 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Nakhon Ratchasima in academic year 2025, selected through stratified random sampling by school size. Research instruments were questionnaires and interviews. The Item-Objective Congruence (IOC) index of the questionnaire was 0.95, and the reliability coefficient of the questionnaire was 0.906. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis. The findings revealed that: 1) The overall level of innovative schools was at the highest level, with vision direction setting having the highest mean and human resource development the lowest. 2) Comparison by school size showed significant differences at the .05 level in both overall and individual aspects. 3) Development guidelines included: vision direction setting through SWOT analysis, future scenarios, stakeholder participation, and SMART goals; organizational structure by transforming administrators into network connectors, fostering external collaboration, and developing digital platforms; human resource development emphasizing individual competency analysis, AI skills promotion, PLCs, and mentoring systems; effective teamwork through task assignment based on potential and cross-functional collaboration; and innovation climate by creating an open culture, supporting experimentation, growth mindset, and recognition systems for creativity

Keywords: Development Guidelines; Educational Administrator; Innovative School

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้แต่ละประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับผลกระทบหลายมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตของผู้คน บุคคลต้องเรียนรู้พัฒนาตนเองและต้องปรับตัวตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงโลกในปัจจุบันจึงส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในมิติของการจัดการเรียนการสอน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผู้เรียนในปัจจุบันต้องมีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อปรับตัวและดำเนินชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2565)

ประเทศไทยจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อตั้งรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก มุ่งพัฒนาประเทศในทุกมิติและดำเนินการปรับรูปแบบการศึกษาตามยุทธศาตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าควรพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัย

รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นบุคคลที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติกลับพบว่าการศึกษาไทยในปัจจุบันไม่สามารถบรรลุภาพเป้าหมายข้างต้นได้ โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาผู้เรียน อาทิ การเข้าถึงพื้นที่การเรียนรู้ พื้นที่ที่มีอยู่ไม่ทันสมัย ความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในห้องเรียนและเป็นเรื่องตายตัว ขาดการเชื่อมโยงความรู้ในและนอกห้องเรียน สื่อการสอนในห้องเรียนส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมโยงกับโลกภายนอกที่ซับซ้อน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่ปลอดภัยในการตั้งคำถาม การนำเสนอมุมมองใหม่ การเรียนรู้จะนำไปใช้กับโลกจริงได้จำเป็นต้องส่งเสริมการคิดขั้นสูง ได้แก่ วิเคราะห์ ประเมินคุณค่า และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ชาริกา ชาญนันทพิพัฒน์, 2566)

แนวทางการรองรับการเปลี่ยนแปลงและขจัดปัญหาอุปสรรคทางการศึกษาเหล่านั้นคือการเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มต้นจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สร้างเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสถานการณ์ของโลก การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เชื่อมโยงองค์ความรู้และเครือข่ายภายในและภายนอก การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมถึงทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพหลากหลายทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสด้านความคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแก้ปัญหาของสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสิ่งใหม่ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลถึงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ศิวาวุฒ รัตนะ, 2566) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมามีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 50 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 17 โรงเรียน ขนาดกลาง 16 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 11 โรงเรียน มีนโยบายให้สถานศึกษายกระดับคุณภาพสถานศึกษา แต่การดำเนินการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ รวมถึงกรอบอัตรากำลังของครูและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกัน อาจส่งผลให้ครูโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีเวลาและงบประมาณในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายทาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567) เมื่อพิจารณาผลการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษานั้น พบอุปสรรคที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกับโรงเรียนขนาดเล็ก การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรเพื่อยกระดับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ครอบคลุม ความท้าทายในการพัฒนาบุคลากร การสรรหาและพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติการ ซึ่งใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567) จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ จัดระบบโครงสร้างองค์การ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริม

การจัดบรรยากาศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผลที่เกิดขึ้นย่อมนำไปสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงสุด มุ่งเน้นการสร้างสิ่งใหม่ หรือพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมให้ดีขึ้นได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา และจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

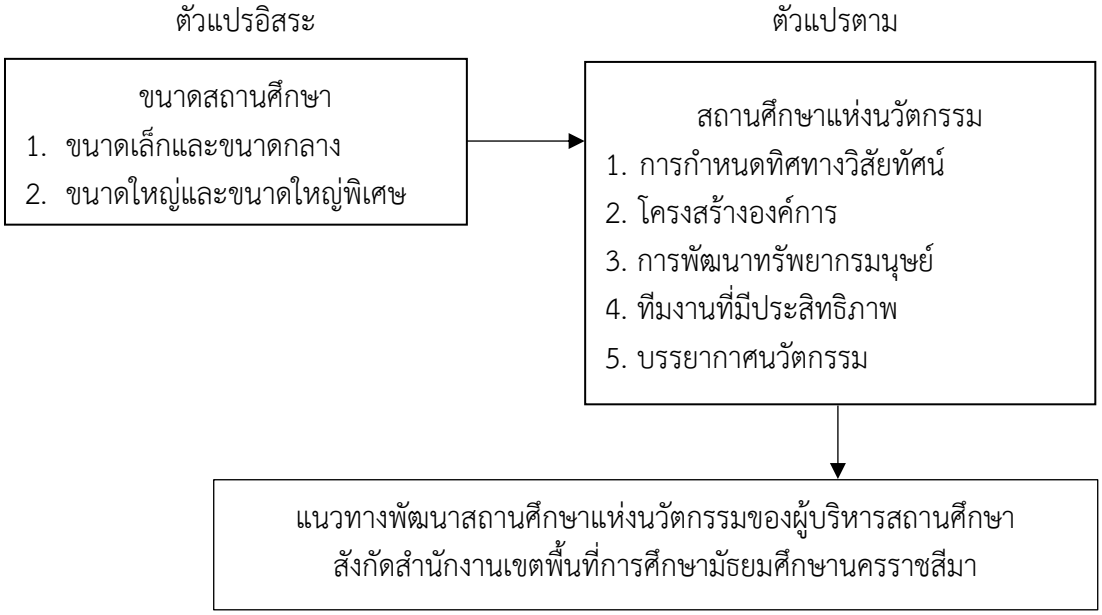
ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำนวน 157 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 113 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาประกอบด้วยองค์ประกอบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) บรรยากาศนวัตกรรม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.95 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.906

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลจากค่าเฉลี่ยของข้อที่ต่ำที่สุดแต่ละด้านของแบบสอบถามมาเป็นประเด็นคำถามในเชิงค้นหาแนวทางพัฒนาแต่ละด้านโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและบริหารการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการจัดการองค์การแห่งนวัตกรรม หรือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หรือด้านบรรยากาศนวัตกรรม ซึ่งข้อคำถามทั้ง 5 ด้าน ผ่านการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3.3 ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของนักการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสรุปเป็นนิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3.3.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารตำรา โดยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3.3.1.3 กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3.3.1.4 ประมวลข้อมูลและความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหา และรูปแบบตามที่กำหนดไว้

3.3.1.5 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การ

กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) บรรยากาศนวัตกรรม

3.3.1.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.3.1.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบรูปแบบความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ผลปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.95 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.3.1.8 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.906

3.3.1.9 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.2.1 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือบริหารการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการจัดการองค์การแห่งนวัตกรรม หรือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หรือด้านบรรยากาศนวัตกรรม หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.3.2.2 สร้างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ โดยนำข้อคำถามจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางในการค้นหาแนวทางพัฒนา

3.3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุง และข้อเสนอแนะ

3.3.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 ติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

4.1.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่า พร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย หรือส่งแบบสอบถามกลับคืนและผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms

4.2. แบบสัมภาษณ์

4.2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้การสัมภาษณ์ล่วงหน้าและขอดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4.2.3 ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพและเครื่องบันทึกเสียง

4.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ โดยมีการบันทึกภาพและเสียงเอาไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายข้อ

5.1.3 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent)

5.2 แบบสัมภาษณ์

5.2.1 อ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

5.2.2 นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำที่เป็นประเด็นเดียวกัน

5.2.3 วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอบรรยายเป็นแบบความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ บรรยากาศนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ^2	ระดับ
1. การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์	4.67	0.24	มากที่สุด
2. โครงสร้างองค์การ	4.64	0.23	มากที่สุด
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.96	0.63	มาก
4. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.62	0.26	มากที่สุด
5. บรรยากาศนวัตกรรม	4.65	0.22	มากที่สุด
รวม	4.51	0.28	มากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ย สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและเล็ก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ		สถานศึกษาขนาดกลางและเล็ก		t	p	ผลการเปรียบเทียบ
		μ_1	σ_1^2	μ_2	σ_2^2			
1	การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์	4.75	0.25	4.61	0.22	3.10*	.002	$\mu_1 > \mu_2$
2	โครงสร้างองค์การ	4.74	0.24	4.56	0.19	4.35*	.000	$\mu_1 > \mu_2$
3	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.24	0.73	3.72	0.41	4.60*	.000	$\mu_1 > \mu_2$
4	ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.76	0.26	4.51	0.21	5.56*	.000	$\mu_1 > \mu_2$
5	บรรยากาศนวัตกรรม	4.76	0.20	4.55	0.19	5.67*	.000	$\mu_1 > \mu_2$
รวม		4.64	0.33	4.39	0.17	5.16*	.000	$\mu_1 > \mu_2$

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีระดับการดำเนินงานสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามปัจจัยขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยบริบทสำคัญที่ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้ การศึกษาครั้งนี้จึงได้ค้นหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว โดยมุ่งหมาย

ให้สถานศึกษาทุกขนาดมีความพร้อมในการดำเนินงานสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในระดับที่เทียบเคียงกันได้ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางพัฒนาในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และบริบทของสถานศึกษาผ่าน SWOT analysis เพื่อพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน และนโยบายต้นสังกัด รวมถึงการใช้ฉากทัศน์อนาคต เพื่อพยากรณ์ความต้องการของชุมชนและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในกระบวนการดำเนินงานควรเน้นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สำหรับการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ให้ใช้เทคนิคถอดรหัสวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป็นพันธกิจและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กัน โดยตั้งเป้าหมายตามหลัก SMART goals และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ให้ชัดเจนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พร้อมติดตามและประเมินผลผ่านวงจร PDCA อย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านโครงสร้างองค์การ ปรับบทบาทผู้บริหารเป็นผู้เชื่อมโยง เพื่อสร้างความร่วมมือเชิงระบบ โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างเปิดกว้าง สถานศึกษาควรสร้างอัตลักษณ์หรือนวัตกรรมต้นแบบ (Best practice) ที่ตอบโจทย์บริบทพื้นที่และวัดผลคุณภาพผู้เรียนได้จริง ใช้กลยุทธ์การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เชิงรุกกับหน่วยงานที่หลากหลาย ทั้งสถานีตำรวจ โรงพยาบาล สถาบันอุดมศึกษา สมาคมศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรสนับสนุนส่วนที่ขาดแคลน พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเพื่อแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน เชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน พร้อมมีระบบนิเทศติดตามและสะท้อนผลผ่าน PDCA อย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการวางแผนพัฒนาที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สมรรถนะของครูและบุคลากรรายบุคคลผ่านการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อส่งเสริมศักยภาพตรงจุด รูปแบบการพัฒนาควรหลากหลายและก้าวทันยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ พัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาหน้างานจริง โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมตั้งแต่การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจนถึงการจัดปฏิทินนิเทศภายใน 100% เพื่อกำกับติดตามและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง สำหรับการศึกษาดูงานควรมุ่งเน้นองค์กรต้นแบบด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทั้งในและนอกวงการศึกษา พร้อมปรับประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา

3.4 ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมผ่านการสื่อสารเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคลากรเห็นว่าเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถตอบโจทย์ความสำเร็จในวิชาชีพของตนเองได้ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้นำทาง จัดทำแผนผังความรู้เพื่อมอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพที่แตกต่างกัน (Put the right man on the right job) มุ่งเน้นการสร้างทีมงานข้ามสายงานที่ผสมผสานความเชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาวิชามาทำงานร่วมกันเพื่อสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและ AI เพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างพลังร่วมของทีมงานต้องอาศัยกลไกของ PLC ทั้งในระดับกลุ่มสาระและระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอผลงานผ่าน

กิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ (Open house) หรือการประกวดแข่งขันเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

3.5 ด้านบรรยากาศนวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น โดยผู้บริหารปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่พร้อมสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการทดลอง ให้บุคลากรกล้าคิดและทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ โดยปราศจากความกังวลเรื่องผลการประเมินในช่วงเริ่มต้น เปิดโอกาสให้ครูบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างอิสระตามสภาพจริงของนักเรียน ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ควรบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และประเด็นท้าทายเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายจนถึงการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการสะท้อนผลและการถอดบทเรียน (AAR) เพื่อเปลี่ยนข้อผิดพลาดให้เป็นประสบการณ์เรียนรู้ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพ เช่น การประกวดแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือการจัดตลาดนัดวิชาชีพ การปลูกฝังกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาควรมีระบบยกย่องชมเชยและให้รางวัลสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แม้ผลลัพธ์ไม่ประสบความสำเร็จในระยะแรก เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม พบว่าการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมามีนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่งเสริมโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสทางความคิด และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารจึงปรับตัวและเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) และจักภัทรัณย์ ไตรรัตน์ (2563) ที่พบว่าผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม สร้างทีมงานที่คิดสร้างสรรค์ และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำนวัตกรรมมาพัฒนาองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์ได้รวดเร็วและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ สะท้อนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่พร้อมรับมือกับความผันผวนในยุคดิจิทัล ประกอบกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตที่เน้นทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจการวางรากฐานเชิงโครงสร้างที่เอื้อต่อนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวรัตม์ สิงห์จู (2564) และภัทรหทัย ภูสวัสดิ์ (2565) ที่พบว่าวิสัยทัศน์และความสามารถของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษกับโรงเรียนขนาดกลางและเล็กกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทที่แตกต่างกัน มีโครงสร้างพื้นฐานคนละรูปแบบ และมีความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีทีมงานที่มีความสามารถหลากหลาย มีครูจำนวนมาก มีงบประมาณสนับสนุนมากกว่า มีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนช่วยลดภาระงาน ทำให้มีเวลาสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์ (2563) แนวคิดของธัญวรัตม์ สิงห์จู (2564) และจิติมา วรรณศรี (2563) รวมถึงทฤษฎีระบบที่มองว่าปัจจัยนำเข้าด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคลส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อคำถาม เนื่องจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่แปรผันตามขนาดสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านงบประมาณ

และบุคลากรที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้คล่องตัวและหลากหลายกว่า ส่งผลต่อขีดความสามารถในการเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Korhonen (2014) ที่ระบุว่าสถานศึกษาขนาดต่างกันมีกำลังในการสร้างปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกันตามความหนาแน่นของทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของคธาวุธ พลโคตร (2568) ที่พบปัญหาด้านบุคลากรไม่มีเวลาขับเคลื่อนนโยบาย และขาดคณะทำงานและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

3. การอภิปรายแนวทางพัฒนา

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายตามหลัก SMART goals ของ Doran (1981) เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้วิสัยทัศน์มีความเฉพาะ ทันสมัย ตอบโจทย์อนาคต สามารถวัดผลได้ สอดคล้องกับบริบท และมีกรอบเวลาชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังเผชิญความท้าทายในด้านการเปลี่ยนนโยบายเชิงนามธรรมให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเฉพาะการขาดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จับต้องได้ SMART goals จึงช่วยปิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติและสร้างระบบทำงานที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของมลธิดา อุบลรัตน์ (2566) และ Blanchard (2018) ที่พบว่าโรงเรียนที่ใช้ SMART goals ช่วยลดความเครียดของครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรมได้มากกว่าการสั่งการแบบกว้างๆ

3.2 ด้านโครงสร้างองค์การ การสร้างอัตลักษณ์หรือนวัตกรรมต้นแบบ (Best practice) ที่ตอบโจทย์บริบทพื้นที่และวัดผลคุณภาพผู้เรียนได้จริง สามารถสร้างแรงจูงใจให้ภาคีภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมและนำไปสู่เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านวัตกรรมต้นแบบที่มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์และวัดผลได้เป็นหลักฐานความสำเร็จที่สร้างความเชื่อมั่นให้ภาคีเครือข่ายและชุมชน สะท้อนตัวตนของสถานศึกษาและศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton ที่ระบุว่าองค์การได้รับความร่วมมือจากพันธมิตรได้ดีขึ้นเมื่อสื่อสารเป้าหมายและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เมื่อภาคีเห็นความคุ้มค่าและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียนย่อมเต็มใจสนับสนุนทรัพยากร ทำให้ Best practice ที่สอดคล้องบริบทสะท้อนโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ทำงานข้ามสายงาน สอดคล้องกับทฤษฎีทุนทางสังคมและแนวคิดของคธาวุธ พลโคตร (2568) ที่พบว่าความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากการใช้ความสำเร็จของนวัตกรรมเป็นตัวดึงดูดความร่วมมือจากภายนอกกลายเป็นศูนย์กลางของระบบนิเวศนวัตกรรมส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ที่มุ่งแก้ปัญหาหน้างานจริง โดยผู้บริหารมีส่วนร่วม 100% เพื่อกำกับติดตามและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมออกแบบแผนจนถึงการนิเทศภายในแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่ไม่เพียงสั่งการแต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ร่วมเรียนรู้ ช่วยลดกำแพงระหว่างระดับบริหารและปฏิบัติการ ทำให้ปัญหาหน้างานได้รับการแก้ไขทันท่วงที สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและแบบจำลองทางความคิด เมื่อผู้บริหารร่วมสะท้อนผลจะช่วยปรับทิศทางให้สอดคล้องวิสัยทัศน์และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยอมรับการลองผิดลองถูก สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชากร ขำสุนทรและพาที เกศธนากร (2568) ที่พบว่าปัจจัยความสำเร็จสำคัญคือผู้บริหารให้ความสำคัญและเข้าร่วม PLC อย่างสม่ำเสมอในฐานะที่ปรึกษาและผู้สนับสนุนทรัพยากร ทำให้ครูมั่นใจในการพัฒนานวัตกรรมและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้เป็นรูปธรรม

3.4 ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานข้ามสายงานที่ผสมผสานความเชี่ยวชาญจากหลายสาขามาทำงานร่วมกันเป็นแนวทางพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการขับเคลื่อนสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมมีความซับซ้อนเกินกว่าความเชี่ยวชาญด้านเดียวจะประสบความสำเร็จ การจัดตั้งทีม

ที่รวบรวมบุคลากรที่มีทักษะต่างกันช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองหลากหลายและนำไปสู่นวัตกรรมที่แปลกใหม่และครอบคลุมทุกมิติ สอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เชื่อว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรดึงศักยภาพเฉพาะด้านมาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในทีมที่หลากหลายจะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง ทำให้โครงสร้างทีมไม่ยึดติดลำดับขั้นตามแผนกแต่เน้นความคล่องตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของกรชนก สุตะพาหะ (2561) ที่พบว่าการทำงานของทีมที่มีความหลากหลายทางความเชี่ยวชาญ (Functional diversity) เป็นตัวพยากรณ์สำคัญต่อความสามารถในการแก้ปัญหาซับซ้อนและสร้างนวัตกรรม เพราะทีมสามารถบูรณาการทรัพยากรและความรู้จากหลายแหล่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านบรรยากาศนวัตกรรม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการทดลองให้บุคลากรกล้าคิดและทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ถือเป็นหัวใจของการก้าวข้ามความกลัวความผิดพลาดและนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศที่ยอมรับความเสี่ยงและความล้มเหลวจากการทดลองเป็นการลดแรงกดดันทางจิตวิทยาที่ขัดขวางจินตนาการและการกล้าตัดสินใจของครู เมื่อสถานศึกษาเปลี่ยนจากวัฒนธรรมการจับผิดมาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด จะทำให้บุคลากรกล้านำเสนอแนวคิดที่แตกต่างหรือใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่คุ้นเคย สอดคล้องกับทฤษฎีความปลอดภัยทางจิตวิทยา ของ Amy Edmondson ที่อธิบายว่าองค์กรที่มีระดับความปลอดภัยทางจิตวิทยาสูง สมาชิกเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกลงโทษหรืออับอายหากแสดงความคิดเห็นหรือผิดพลาด ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความคล่องตัวขององค์กรในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิดา ม่วงทอง (2565) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูทดลองปฏิบัติ โดยผู้บริหารสนับสนุนและให้คำปรึกษามากกว่าควบคุมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่และได้รับการยอมรับในความพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการยกระดับสมรรถนะบุคลากรผ่านกลยุทธ์การพัฒนาที่แตกต่างตามฐานสมรรถนะเป็นลำดับแรกเพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาแต่ละขนาด โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่เผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมมาเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือข้ามสถานศึกษาเพื่อแบ่งปันทรัพยากร แลกเปลี่ยนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนำระบบนิเทศเชิงสร้างสรรค์มาใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามและสร้างขวัญกำลังใจ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนปัญหาหน้างานให้เป็นประเด็นท้าทายในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างผลงานที่เป็นเลิศและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน

1.2 จากผลการเปรียบเทียบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกัน จึงขอเสนอแนะให้สถานศึกษาทุกขนาด โดยเฉพาะต้นสังกัด สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและเป้าหมายตามหลัก SMART goals ที่ยืดหยุ่นตามบริบท มีการตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific) และวัดผลได้ (Measurable) โดยสถานศึกษาขนาดเล็กไม่ควรถูกประเมินด้วยเกณฑ์เดียวกับสถานศึกษาขนาด

ใหญ่ในเชิงปริมาณ แต่ควรเน้นที่คุณภาพของนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชนเพื่อให้สถานศึกษาขนาดเล็กสามารถสร้างอัตลักษณ์นวัตกรรมของตนเองได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด

1.3 จากการศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนการสร้างอัตลักษณ์หรือนวัตกรรมต้นแบบ (Best practice) ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติ ทั้งในด้านการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหาจากหน้างานจริง เพื่อยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพราะการมีนวัตกรรมต้นแบบที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นมาตรฐานของคุณภาพการศึกษา แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการยอมรับและดึงดูดภาคีเครือข่ายภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากร นอกจากนี้ การส่งเสริมให้เกิด Best practice ในหลากหลายระดับ ยังช่วยกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศแห่งการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมองค์กร ช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างขนาดสถานศึกษา โดยใช้ความสำเร็จเชิงประจักษ์เป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งจะนำไปสู่การก้าวข้ามขีดจำกัด และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนให้กับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสอดคล้องกับแนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรมที่ทุกภาคส่วนเติบโตไปพร้อมกัน

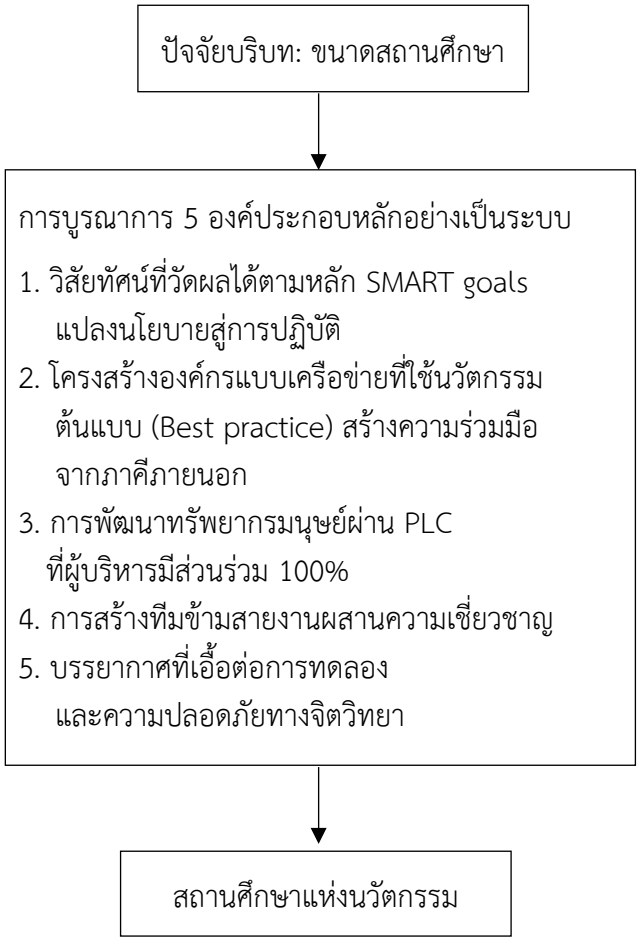
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสถานศึกษาสังกัดอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวมของประเทศ

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์เชิงรุกในการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) สำหรับการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยการบูรณาการ 5 องค์ประกอบหลักอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่วัดผลได้ตามหลัก SMART goals ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ตามด้วยการสร้างโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่ายที่ใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Best practice) เป็นตัวดึงดูดความร่วมมือจากภาคีภายนอก ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัย PLC ที่ผู้บริหารมีส่วนร่วม 100% แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ ควบคู่กับการสร้างทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) ที่ผสมผสานความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา และทั้งหมดนี้จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองและความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological safety) ที่ยอมรับความผิดพลาดเป็นบทเรียน สิ่งสำคัญคือองค์ประกอบทั้ง 5 นี้ไม่สามารถแยกทำงานอิสระได้ แต่ต้องเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมีขนาดสถานศึกษาเป็นปัจจัยบริบทที่ส่งผลต่อความพร้อมในการดำเนินการ



เอกสารอ้างอิง

กรชนก สุตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15*(29), 100–121.

คธาวุธ พลโคตร. (2568). ศึกษาการนำนโยบายโรงเรียนนวัตกรรมไปปฏิบัติในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(1), 1–16.

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563* (น. 1903–1914). มหาวิทยาลัยรังสิต.

จิติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ชนัญชิดา ม่วงทอง. (2565). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การนวัตกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษา: โรงเรียนชัยสิทธาวาส “พัฒน์ สาบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *Journal of Modern Learning Development, 7*(11), 182–194.

ชาริกา ชาญนันทพิพัฒน์. (2566). เปิดใจเปิดประตูเรียนรู้ใหม่ สู่พื้นที่การเรียนรู้ของคนยุคใหม่. ใน วัฒนา กาญจนานิจ (บ.ก.), *การประชุมทีดีอาร์ไอ* (น. 1–12).

ณิชากร ขำสุนทร, และ พาที เกศธนากร. (2568). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 7*(6), 1131–1144.

ธัญวรัตม์ สิงห์จู. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม: การบูรณาการการวิเคราะห์ข้ามกรณีและการย้อนรอยกระบวนการ. *ครุศาสตร์สาร, 15*(1), 219–234.

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (ผู้แปล). (2547). *Balanced scorecard กับการเน้นกลยุทธ์: Focusing your organization on strategy with the balanced scorecard*. Be Bright Books.

ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มลธิดา อุบลรัตน์. (2566). การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Strategic planning to develop sufficient organization). *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ (Journal of Interdisciplinary Innovation Review), 6*(2), 111–112.

ศิวาวุฒ รัตนะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20*(38), 31–38.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2565). *แผนการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2565–2570*.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. (2568). *ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. https://spmkorat.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ประสิทธิผลของแหล่งการเรียนรู้: การเผยแพร่และการนำมาตรฐานแหล่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ*. พริกหวานกราฟฟิค.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

Blanchard, J. (2018). *Teaching and targets self evaluation and school improvement*. Routledge.

Doran, G. T. (1981). There's a SMART way to write management's goals and objectives. *Management Review, 70*(11), 35–36.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350–383.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Balanced scorecard กับการเน้นกลยุทธ์: Focusing your organization on strategy with the balanced scorecard* (พ. ก้องกิจกุล, ผู้แปล). Be Bright Books.

Korhonen, T. (2014). The innovative school as an environment for the design of educational innovations. In H. Niemi, J. Multisilta, L. Lipponen, & M. Vivitsou (Eds.), *Finnish innovations and technologies in schools: A guide towards new ecosystems of learning* (pp. 99–113). Sense Publishers.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Currency Doubleday.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN THE KAMPHAENGSAEN 1 SCHOOLS GROUP UNDER THE NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สกุล ทองดอนเกรื่อง[1*] และ อรอุษา ปุณยบุรณะ[2]
Sakun Thongdonkluang[1*] and Ornusa Punyaburana [2]
(วันที่รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 6 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 23 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 132 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมัน เท่ากับ 0.97 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความต้องการเพื่อคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 33.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.451 + 0.420 (X_2)$ และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.579 (X_2)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจใจการทำงาน; กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[1]Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University
[*]Corresponding author e-mail: Sakun.T@ku.th Tel. 090-1570827 [2]e-mail: Ornusa.p@ku.th Tel. 091-4915395

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators in KamphaengSaen 1 Schools Group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; 2) investigate the level of teachers' work motivation in KamphaengSaen 1 Schools Group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; and 3) analyze the transformational leadership factors affecting teachers' work motivation in KamphaengSaen 1 Schools Group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 132 teachers. The sample was obtained using simple random sampling. The research instrument was 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 collected from 132 returned questionnaires, representing 100 percent. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, a five-point Likert rating scale, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1)The overall and individual aspects of transformational leadership of school administrators were at a high level. Among the dimensions, intellectual stimulation had the highest mean score, while idealized influence had the lowest mean score. 2) The overall and individual aspects of teachers' work motivation were at a high level. The need for relatedness had the highest mean score, whereas the need for existence had the lowest mean score. 3) The dimensions of inspirational motivation significantly affected teachers' work motivation, jointly predicting 33.5 percent of the variance at the .05 level of statistical significance. The predictive equations can be written as follows: The multiple regression equation in raw score form: $\hat{Y} = 2.451 + 0.420 (X_2)$ and The multiple regression equation in standardized score form: $\hat{Z} = 0.579 (X_2)$

Keywords: Transformational Leadership; Work Motivation; KamphaengSaen 1 School Group

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญก้าวหน้า มุ่งเน้นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ เพื่อการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นในการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นผู้กำกับ ดูแล และควบคุมกระบวนการทำงาน แม้ว่าจะมีการใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรเข้ามาช่วย แต่ความสำเร็จของงานยังคงขึ้นอยู่กับบุคคล การทำงานให้สัมฤทธิ์ผลต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจ (จันทรานี สงวนนาม, 2553) ได้กล่าวว่าที่ว่า มนุษย์จะสามารถทำงานได้เต็มความสามารถนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน หากมีสิ่งจูงใจที่ดี ตรงกับความพอใจแล้วนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่คอยผลักดันให้อยากที่ทำงานนั้นต่อไป ตรงกันข้ามหากไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและส่งผลให้งานที่ออกไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นทักษะที่ผู้บริหารทุกองค์กรจะต้องเรียนรู้

ฝึกฝนและนำไปใช้ได้ การสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องจะกลายเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก ความสนใจและยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้พวกเขาทำงานอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รัชนี อมาตยกุล (2556) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับภาระงานครู 6 ข้อ ดังนี้ 1) การทำเอกสารเพื่อรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 2) จัดทำเอกสารจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ 3) ทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอน 4) ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อยื่นต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ แม้ทักษะการสอนอาจไม่ได้เพิ่มขึ้นจากการอบรม 5) ครูปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น แจกจ่ายและติดตามใบเสร็จในโครงการเรียนฟรี 15 ปีวางแผนการซื้อหนังสือตามระเบียบ และเก็บคืนหนังสือจากนักเรียน 6) งานประจำวันของครู ได้แก่ การสอนประมาณ 15 - 20 คาบต่อสัปดาห์ ดูแลนักเรียนที่ป่วย ตรวจสอบความปลอดภัย ความประพฤติ และรับฟังปัญหาของนักเรียน ภาระงานเหล่านี้ส่งผลให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จึงสาเหตุที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากภาระงานที่มากเกินความจำเป็น

ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดต่อเสริมสร้างและกระตุ้นความสนใจให้กับบุคคลได้แสดงออกพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคงทนถาวรในการดำเนินการหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งทำให้งานออกมามีประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับฝ่ายบริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับเพื่อให้คนในองค์กรได้มีความพึงพอใจและสามารถใช้ความรู้และความสามารถของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าคิดถึงประโยชน์ส่วนตน (สมุทร ชำนาญ, 2559: 326)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงนับเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน โดยผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรม ความสามารถรวมถึงวิถีการดำเนินชีวิตที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนได้ อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา และการยอมรับ พร้อมทั้งใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการแปรผันได้อยู่ตลอดเวลา ผู้นำยุคใหม่ควรที่จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการที่ผู้นำมีบทบาทในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามทั้งในด้านความคิด และด้านพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ตามเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (ทัศนา แสวงศักดิ์, 2556 : 79)

ปัจจุบันสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบไปด้วยจำนวนครู 199 คน ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ได้มีการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การลดภาระของครู ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยาก มีการปรับระบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะให้มีความเชื่อมโยง และสามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย รวมถึงแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็น

รูปธรรม จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมซึ่งล้วนแต่เป็นนโยบายที่ช่วยเสริมสร้างแรงใจและกำลังใจในการทำงานให้กับคุณครู จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อบทบาท หน้าที่ ตลอดจนกระบวนการบริหารจัดการของตนมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งย่อมนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงดลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจกบุคล (อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวนครูทั้งหมด 199 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวนครูทั้งหมด 132 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบบประมาณค่าเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประชากร ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 21 ข้อ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 16 ข้อ รวมทั้งหมด 37 ข้อ

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 37 ข้อ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมาย และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อทำการขอความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัย โดยมีการตอบกลับ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน (S.D.)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.22	0.66	มาก
2	ด้านการสร้างแรงดลใจ	4.24	0.69	มาก
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.26	0.69	มาก
4	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจคบุคคล	4.26	0.69	มาก
	รวม	**4.25**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = **4.25**, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.69) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจคบุคคล ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.69) ด้านการสร้างแรงดลใจ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.69) และด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารแสดงออก ด้วยความมั่นใจและ กล้าเผชิญความจริง	4.15	0.64	มาก
2	ผู้บริหารชี้นำ ให้ครูตระหนักถึง คุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน	4.23	0.63	มาก
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	4.24	0.64	มาก
4	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการทำงานและการช่วยเหลือกัน	4.23	0.69	มาก
5	ผู้บริหารแสดงศักยภาพและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.69	มาก
	รวม	**4.22**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารชี้นำให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.63) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการทำงานและการช่วยเหลือกัน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.69) และผู้บริหารแสดงศักยภาพและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.69) โดยทั้งสามข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เมื่อพิจารณาจากความแปรปรวน พบว่า ผู้บริหารชี้นำให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน มีค่าแปรปรวนต่ำที่สุด แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการทำงานและการช่วยเหลือกัน และผู้บริหารแสดงศักยภาพและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าความแปรปรวนสูง แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงออกด้วยความมั่นใจและกล้าเผชิญความจริง ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงดลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	4.33	0.65	มาก
2	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงาน	4.20	0.76	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอน	4.23	0.66	มาก

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงดลใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.24	0.70	มาก
5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายให้ครูมุ่งมั่นร่วมกันในการทำงาน	4.19	0.67	มาก
	รวม	**4.24**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.65) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.70) ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายให้ครูมุ่งมั่นร่วมกันในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.72	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูคิดสร้างสรรค์ และริเริ่มนวัตกรรมใหม่	4.30	0.68	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.71	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นจากผู้อื่น	4.24	0.68	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และวางแผนการทำงานอย่างมีเหตุผล	4.27	0.66	มาก
	รวม	**4.26**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูคิดสร้างสรรค์ และริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.68) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.71) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และวางแผนการทำงานอย่างมีเหตุผล ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.66) ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นจากผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.68) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจคบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจคบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล	4.14	0.79	มาก
2	ผู้บริหารสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.73	มาก
3	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัด	4.20	0.66	มาก
4	ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง	4.17	0.66	มาก
5	ผู้บริหารให้เกียรติครูและยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงานของครู	4.20	0.68	มาก
6	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์และปฏิบัติต่อ ครูด้วยความเข้าใจ เป็นรายบุคคล	4.23	0.70	มาก
	รวม	**4.17**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมอารมณ์และปฏิบัติต่อ ครูด้วยความเข้าใจ เป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัด ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้เกียรติครูและยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงานของครู ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัด มีค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารให้เกียรติครูและยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงานของครู มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.79) ผู้บริหารสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.73)

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่	4.16	0.67	มาก
2	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.26	0.60	มาก
3	ความต้องการความก้าวหน้า	4.24	0.62	มาก
	รวม	**4.22**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.60) ความต้องการความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.62) และด้านความต้องการเพื่อคงอยู่ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่

(n=132)

ข้อ	ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.95	0.79	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.27	0.64	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่

(n=132)

ข้อ	ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
3	ท่านสามารถลาหยุดได้อย่างสะดวกเมื่อเจ็บป่วย หรือกิจธุระที่จำเป็น	4.17	0.77	มาก
4	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	4.23	0.64	มาก
5	ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพ	4.14	0.58	มาก
6	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน	4.19	0.61	มาก
	รวม	**4.16**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.64) ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.64) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.61) ท่านสามารถลาหยุดได้อย่างสะดวกเมื่อเจ็บป่วย หรือกิจธุระที่จำเป็น ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.77) ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.58) และท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์

(n=132)

ข้อ	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	4.22	0.66	มาก

ข้อ	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2	ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.60	มาก
3	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.30	0.61	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.27	0.57	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.27	0.53	มาก
6	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายจากผู้บริหารอย่างชัดเจนและมีทัศนคติที่ดี พร้อมตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร	4.26	0.61	มาก
	รวม	**4.26**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.57) และท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.53) ซึ่งทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายจากผู้บริหารอย่างชัดเจนและมีทัศนคติที่ดี พร้อมตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.61) ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.60) และท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการความก้าวหน้า

(n=132)

ข้อ	ความต้องการความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.24	0.64	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.23	0.67	มาก
3	ท่านและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการศึกษา	4.24	0.61	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น	4.26	0.61	มาก
5	ท่านได้รับมอบหมายที่ส่งเสริมศักยภาพของท่าน	4.21	0.58	มาก
6	ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างชื่อเสียงให้แก่ทางโรงเรียน	4.23	0.63	มาก
	รวม	**4.24**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.64) ท่านและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.61) โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ท่านและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการศึกษามีค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.67) ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างชื่อเสียงให้แก่ทางโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.63) โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่าท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างชื่อเสียงให้แก่ทางโรงเรียนค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายที่ส่งเสริมศักยภาพของท่าน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.451	.222		11.039	0.000
ด้านการสร้างแรงดลใจ (X_2)	.420	.052	.579	8.098*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .579 R^2 = .335 R^2_{adj} = .330

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านการสร้างแรงดลใจ (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ .335 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 33.5 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}$ = 2.451 + 0.420 (X_2)

แสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูเพิ่มขึ้นตามเป็นลำดับ

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$\hat{Z} = 0.579 (X_2)$

แสดงให้เห็นว่า ด้านการสร้างแรงดลใจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมระดับมาก โดยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลดังกล่าวอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังให้ครูพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มอบให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับชาติทั้งนี้ ผู้บริหารอาจมีการมอบหมายภารกิจหรือหน้าที่ รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เพื่อกระตุ้นให้ครูได้ใช้กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ แสดงศักยภาพของตนเอง อันนำไปสู่การสร้างผลงานใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังอาจมีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับพจน์ เจริญสันเทียะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะเอื้อต่อการเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยครูมีความสมัครสมานใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้ เมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครูทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานสอดคล้องกับจันทรานี สงวนนาม (2553) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า หากสร้างแรงจูงใจได้ตรงกับความพึงพอใจของบุคคล ก็จะเป็นการแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานมากขึ้นนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชมพูนุช เพ็ชร์อินทร์ (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และผลการวิจัยวิจัยของภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 33.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีประเด็นการวิจารณ์ในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ถ้าผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ จะทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย และการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน เมื่อครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรจะเกิดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวกและความหวังยังช่วยลดความท้อแท้และความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและทุ่มเทเพื่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเพิ่มการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

2. จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งผลในระดับปานกลาง ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครู เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม หรือปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากร เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจ ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นการสร้างแรงดลใจให้กับครูและบุคลากรในองค์กรโดยการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการทำงานดีเด่นตามสมควรจะมีส่วนช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่า และเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทกลุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในทุกมิติ หากแต่มีเพียงบางองค์ประกอบที่มีอิทธิพลเชิงสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงดลใจ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจได้ร้อยละ 33.5 จากข้อคนค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา การที่ผู้บริหารแสดงบทบาทเชิงคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และเสริมแรงทางบวก มีความสำคัญต่อการกระตุ้นแรงจูงใจของครูมากกว่าด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นปัญญา หรือการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ดังนั้นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นช่วยชี้ให้เห็นถึงมิติที่มีน้ำหนักจริง ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณค่าและแรงบันดาลใจเป็นลำดับแรก

เอกสารอ้างอิง

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บุ๊คพ้อย.

ชมพูนุช เพ็ชร์อินทร์. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2556). *ภาวะผู้นำในการบริหารงาน.* พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

รัชนี อมาตยกุล. (2556). *ปัญหาของครู คุณภาพของครู.* พิมพลักษณ์.

พจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(6), 49–54.

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมุทร ชำนาญ. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

A Model of School-Based Management in the 21st Century for Small Primary Schools under the Primary Educational Service Area Office in Sisaket Province

ปัทมาภรณ์ ศรีสุระ[1*] สมาน อัศวภูมิ[2] และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[3]

Pattamaporn Srisura[1*] Saman Asawaphum[2] and Pongsak Thongpanchang[3]

(วันที่รับบทความ: 3 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 5 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 7 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหาร 2) สร้างรูปแบบการบริหาร และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหาร ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 46 คน และครู 305 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.990 และ 0.985 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากกลุ่มเป้าหมาย 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 สร้างและวิพากษ์ร่างรูปแบบโดยการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ใช้แบบบันทึกและแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยประเมินด้านความเหมาะสม ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 22 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางสำคัญคือการพัฒนาระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการที่บูรณาการแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ทักษะศตวรรษที่ 21 และหลักธรรมาภิบาล วัตถุประสงค์เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนและการมีส่วนร่วม วิธีดำเนินการ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบ และความรับผิดชอบ การประเมินผลเน้นประสิทธิผลและความพึงพอใจ และเงื่อนไขความสำเร็จ คือการมีเป้าหมายร่วมและการทำงานเป็นทีม และ 3) ผลการประเมินรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน; โรงเรียนขนาดเล็ก; ศตวรรษที่ 21

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Doctor of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: ann.cmu45@gmail.com

Abstract

This research aimed to: (1) examine the conditions, problems, and administrative guidelines; (2) develop an administrative model; and (3) evaluate the administrative model. The study was conducted in three phases as follows. Phase 1 examined the conditions, problems, and administrative guidelines. The sample consisted of 46 school administrators and 305 teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with reliability coefficients of 0.990 and 0.985. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Structured interviews were also conducted with 12 key informants selected through purposive sampling. Phase 2 involved developing and refining the draft model through focus group discussions with 9 experts. The instruments included record forms and a model evaluation form. Data were analyzed using mean and standard deviation to assess appropriateness. Phase 3 evaluated the model in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness. The target group consisted of 22 experts. Data were analyzed using mean and standard deviation. The findings revealed that: (1) the overall conditions and problems were at a high level, with a key approach being the development of an accountable system; (2) the model consisted of five components: principles integrating School-Based Management (SBM), 21st-century skills, and good governance; objectives to enhance student competencies and participation; implementation methods including decentralization, self-management, participatory management, supportive leadership, holistic development, and accountability; evaluation focusing on effectiveness and satisfaction; and success conditions including shared goals and teamwork; and (3) the overall evaluation was at the highest level.

Keywords: School-Based Management; Small Primary Schools; 21st Century

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจฐานความรู้ สถานศึกษาถูกคาดหวังให้พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นในโลกยุคใหม่ (UNESCO, 2021; OECD, 2022) ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) จึงได้รับความสำคัญ เนื่องจากมุ่งกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่สถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส และตอบสนองต่อบริบทพื้นที่อย่างเหมาะสม (Wohlstetter, 1995; Hoy & Miskel, 2001)

การดำเนินการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนสอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของ

ผู้เรียนทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษายังเผชิญข้อจำกัด โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัดและมีความซับซ้อนด้านการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

สมาน อัศวภูมิ (2553) อธิบายว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคการกระจายอำนาจจำเป็นต้องพัฒนาทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และศักยภาพบุคลากรควบคู่กัน เพื่อให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดผลอย่างแท้จริง โดยเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการ การทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา หากขาดองค์ประกอบดังกล่าว การกระจายอำนาจอาจเป็นเพียงการถ่ายโอนภาระหน้าที่โดยปราศจากประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในหลายพื้นที่ที่สะท้อนปัญหาความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมที่ยังไม่เข้มแข็ง และข้อจำกัดด้านงบประมาณ (Wohlstetter, 1995; สุกัญญา แช่มช้อย, 2560)

สำหรับจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากและตั้งอยู่ในบริบทชนบท โรงเรียนเหล่านี้มักประสบปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง ครูไม่ครบชั้นเรียน ภาระงานที่หลากหลาย และความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่เพียงพอ สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางโรงเรียนเป็นฐาน และกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 (OECD, 2022; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนา ปรับปรุงกลไกการบริหาร และเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหาร

1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาสภาพและปัญหา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,844 คน จาก 506 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 351 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 46 คน และครู 305 คน

การศึกษาแนวทางการบริหาร ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น (Best Practice) จำนวน 12 คน คัดเลือกแบบเจาะจง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาบริบทเพิ่มเติม

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ทดสอบความเชื่อมั่นโดยการทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990 และ 0.985 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และร้อยละ

ข้อมูลระดับสภาพและปัญหา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การศึกษาแนวทางการบริหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ (3) วิธีดำเนินการ (4) การประเมินผล และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ร่างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสม ความครบถ้วน และความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ

3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา จำนวน 22 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินรูปแบบ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 (ฉบับร่าง) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบ ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น และประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามแบบประเมินที่กำหนด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ ก่อนสรุปเป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางในการบริหาร

1.1 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหาร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการบริหาร โดยภาพรวม

รายการ	ระดับสภาพ			ระดับปัญหา		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกระจายอำนาจ	3.96	0.73	มาก	4.43	0.44	มาก
2. ด้านการบริหารตนเอง	3.98	0.74	มาก	4.34	0.42	มาก

รายการ	ระดับสภาพ			ระดับปัญหา		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.02	0.75	มาก	4.42	0.44	มาก
4. ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน	4.21	0.73	มาก	4.41	0.42	มาก
5. ด้านการพัฒนาทั้งระบบ	4.07	0.72	มาก	4.48	0.41	มาก
6. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	4.23	0.74	มาก	4.49	0.46	มาก
เฉลี่ย	4.08	0.74	มาก	4.43	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหาร โดยรวม ระดับสภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.08, **S.D.**=0.74) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ =4.23, **S.D.**=0.74) ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ($\overline{X}$ =4.21, **S.D.**=0.73) ด้านการพัฒนาทั้งระบบ ($\overline{X}$ =4.07, **S.D.**=0.72) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =4.02, **S.D.**=0.75) ด้านการบริหารตนเอง ($\overline{X}$ =3.98, **S.D.**=0.74) และด้านการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ =3.96, **S.D.**=0.73)

ระดับปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.43, **S.D.**=0.43) รายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ =4.49, **S.D.**=0.46) ด้านการพัฒนาทั้งระบบ ($\overline{X}$ =4.48, **S.D.**=0.41) ด้านการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ =4.43, **S.D.**=0.44) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =4.42, **S.D.**=0.44) ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ($\overline{X}$ =4.41, **S.D.**=0.42) และด้านการบริหารตนเอง ($\overline{X}$ =4.34, **S.D.**=0.42)

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามหลักการบริหาร 6 ด้าน พบว่า การพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรมุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งเชิงระบบ ควบคู่กับการเพิ่มอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบในระดับสถานศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ด้านการกระจายอำนาจ ควรส่งเสริมการถ่ายโอนอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป เพื่อให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการตามบริบทพื้นที่ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับบทบาทเป็นหน่วยสนับสนุนและกำกับติดตามเชิงพัฒนา มากกว่าการควบคุมสั่งการ

ด้านการบริหารตนเอง ควรพัฒนาให้สถานศึกษามีศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารและครูด้านภาวะผู้นำ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนวัตกรรมการบริหาร เพื่อให้สามารถวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบายจนถึงการติดตามประเมินผล โดยใช้กลไกการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เพื่อสร้างความร่วมมือและความเป็นเจ้าของร่วม

ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ผู้บริหารควรแสดงบทบาทผู้นำที่มุ่งสนับสนุนและเสริมพลังครู สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรโดยรวม

ด้านการพัฒนาทั้งระบบ ควรดำเนินการพัฒนาโรงเรียนในลักษณะองค์รวม โดยบูรณาการด้านวิชาการ การบริหารจัดการ บุคลากร งบประมาณ สภาพแวดล้อม และความร่วมมือกับชุมชนเข้าด้วยกัน ใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการวางแผนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนามีความเชื่อมโยงและยั่งยืน

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ควรกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่โปร่งใส สามารถรายงานผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริหารอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ

หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการบริหารในศตวรรษที่ 21 และหลักธรรมาภิบาล มีรายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การดำเนินงานของโรงเรียนต้องยึดหลักบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) ด้านการกระจายอำนาจ (2) ด้านการบริหารตนเอง (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (4) ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (5) ด้านการพัฒนาทั้งระบบ และ (6) ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

1.2 หลักการบริหารในศตวรรษที่ 21

เน้น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ที่ขับเคลื่อนด้วย "ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ สื่อสาร และทำงานร่วมกัน) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย (ทั้งออนไลน์และออฟไลน์) พัฒนา "ครู" ให้เป็นโค้ชและผู้นำทางวิชาการ และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อนำพาโรงเรียนสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลสร้างการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้หลัก 6 ประการ คือ นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และคุ้มค่า เข้ามาบูรณาการกับการกระจายอำนาจให้โรงเรียน (วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป) เพื่อสร้างระบบที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน) มีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ นำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2.1 เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.2 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.3 เพื่อเสริมสร้างความตระหนักและพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. วิธีดำเนินการของรูปแบบ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการกระจายอำนาจ

3.1.1 เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3.1.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับชุมชน การดำเนินงานดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย

3.1.3 การพิจารณาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

3.1.4 มอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบเชิงหน้าที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักความเหมาะสมและความเชี่ยวชาญ โดยส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในกระบวนการบริหารงานด้านต่าง ๆ อันเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาองค์กร

3.1.5 ขยายขอบเขตการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทรัพยากร ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการศึกษา

3.1.6 นำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบข้อมูลดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการกระจายอำนาจในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงาน การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการกำกับติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

3.2 ด้านการบริหารตนเอง

3.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนบนฐานบริบทจริง โดยกระบวนการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน

3.2.2 วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียนสามารถจัดทำแผนพัฒนาระยะกลางและแผนปฏิบัติการประจำปีด้วยตนเองบนพื้นฐานของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

3.2.3 บริหารจัดการทรัพยากรอย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการสื่อ วัสดุ และแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา

3.2.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในที่คล่องตัวและยืดหยุ่น โดยเน้นการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมกับขนาดขององค์กร ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ

3.2.5 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.3.1 สร้างโครงสร้างและกลไกการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียนจัดให้มีช่องทางและกระบวนการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายภายนอก ในการร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และตัดสินใจในประเด็นสำคัญของโรงเรียน

3.3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนโดยใช้กระบวนการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง

3.3.3 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจเชิงปฏิบัติ โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล

3.3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทร่วมในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน

3.3.5 ใช้สื่อดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง

3.4 ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

3.4.1 ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้คำปรึกษา ชี้แนะ และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

3.4.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านวิชาการ การใช้เทคโนโลยี และทักษะการบริหารจัดการ

3.4.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ

3.4.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และบรรยากาศการทำงานเชิงบวก

3.4.5 ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ

3.5 ด้านการพัฒนาทั้งระบบ

3.5.1 วิเคราะห์ระบบและบริบทของโรงเรียนอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาทั้งระบบอย่างบูรณาการ

3.5.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21

3.5.3 พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และหลักสูตรในเชิงบูรณาการ โดยปรับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน

3.5.4 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก การคิดวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.5.5 ปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร กระบวนการทำงาน และระบบสารสนเทศให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้

3.5.6 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการบูรณาการทรัพยากรภายนอก โดยเชื่อมโยงความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียน

3.6 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

3.6.1 กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้ตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์ด้านผู้เรียน กระบวนการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3.6.2 พัฒนาระบบรายงานผลและเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบและประเมินผล

3.6.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงการประกันคุณภาพกับกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียน และนำผลการตรวจสอบและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินผลของรูปแบบ

4.1 ประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด ศรีสะเกษ

4.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการใช้รูปแบบรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรตระหนักการมีส่วนร่วมโดยสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

5.2 ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ

5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมแรงเชิงบวก ยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการประเมินรูปแบบ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษตามองค์ประกอบโดยรวม

องค์ประกอบของรูปแบบ	ด้านความเหมาะสม			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเป็นประโยชน์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. หลักการของรูปแบบ	4.75	0.38	มากที่สุด	4.85	0.43	มากที่สุด	4.87	0.38	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.86	0.45	มากที่สุด	4.82	0.43	มากที่สุด	4.88	0.44	มากที่สุด
3. วิธีดำเนินการของรูปแบบ	4.79	0.40	มากที่สุด	4.80	0.38	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด
4. การประเมินผลของรูปแบบ	4.86	0.36	มากที่สุด	4.85	0.38	มากที่สุด	4.87	0.35	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	4.85	0.31	มากที่สุด	4.89	0.34	มากที่สุด	4.90	0.40	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.82**	**0.38**	**มากที่สุด**	**4.84**	**0.39**	**มากที่สุด**	**4.86**	**0.39**	**มากที่สุด**

จาก **ตารางที่ 2** พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ตามองค์ประกอบโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ (μ=4.86, σ=0.39) ด้านความเป็นไปได้ (μ=4.84, σ=0.39) และด้านความเหมาะสม (μ=4.82, σ=0.38)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดศรีสะเกษมีการนำหลักการกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของผู้บริหารในการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล อย่างไร ก็ตาม ระดับปัญหายังคงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทั้งระบบและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณจำกัด ภาระงานที่หลากหลาย และการพึ่งพาการกำหนดนโยบายจากส่วนกลาง

แนวทางที่ได้จากการวิจัย ซึ่งเน้นการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การสร้างทีมงานเชิงระบบ และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ตรวจสอบได้ จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการบริหารจากการปฏิบัติตามนโยบาย ไปสู่การบริหารจัดการเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wohlstetter (1995) ที่ระบุว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) จะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อมีการปรับโครงสร้างอำนาจควบคู่กับการพัฒนาระบบข้อมูลและการฝึกอบรมบุคลากร หากขาดสิ่งเหล่านี้ SBM จะกลายเป็นเพียงการเพิ่มภาระงานบริหารให้กับครู มากกว่าการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา แช่มช้อย (2560) ที่พบว่าปัญหาสำคัญของ SBM ในไทยคือความซับซ้อนของระบบรายงานและความไม่ชัดเจนในการกระจายอำนาจงบประมาณ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ จุดเด่นของรูปแบบคือ การกำหนด “วิธีดำเนินการ 6 ด้าน” ได้แก่ การกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนการบูรณาการแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความคล่องตัว การมีส่วนร่วม และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็น “รูปแบบเชิงระบบ” (System-Based Model) ที่เชื่อมโยงกระบวนการบริหารกับผลลัพธ์อย่างเป็นลำดับขั้น โดยเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ เช่น การมีเป้าหมายร่วม การทำงานเป็นทีม และการเสริมแรงเชิงบวกของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืนของการพัฒนา สอดคล้องกับ สมาน อัศวภูมิ (2553) ที่เสนอว่าหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการทำให้สถานศึกษาเป็น "นิติบุคคล" ที่แท้จริง สามารถกำหนดทิศทางของตนเองได้โดยอิงจากความต้องการของชุมชน (Community-Based)

3. ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความเป็นไปได้และความเหมาะสม ผลดังกล่าวสะท้อนว่ารูปแบบมีความชัดเจนเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและเศรษฐกิจ การที่ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่ารูปแบบมิได้เกินศักยภาพของสถานศึกษา ขณะที่ความเหมาะสมในระดับสูง

สะท้อนความสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผลนี้สอดคล้องกับจุดเน้นของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ที่พยายามผลักดันรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะเครือข่ายและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Resource Sharing)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนในสังกัด โดยเฉพาะการกระจายอำนาจการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน การกำหนดวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน การบริหารเชิงระบบ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลตามรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้การบริหารจัดการเชื่อมโยงสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษา และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ควรให้การสนับสนุนทางวิชาการ งบประมาณ และทรัพยากร ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การขับเคลื่อนรูปแบบเกิดความยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างระดับสภาพกับระดับปัญหาในทั้ง 6 ด้าน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีระดับปัญหาสูงกว่าระดับสภาพ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อค้นหาสาเหตุเชิงบริบทและปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ทำให้เกิดช่องว่างดังกล่าว

2.2 ควรพัฒนาและทดลองใช้แนวทางหรือรูปแบบเสริมเพื่อลดระดับปัญหาในภาพรวมทั้งระบบ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การพัฒนาทั้งระบบ และการกระจายอำนาจ ซึ่งมีระดับปัญหาสูง ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือกึ่งทดลอง เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทั้ง 6 ด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ ควรใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติขั้นสูงในการศึกษาว่าองค์ประกอบใดมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการบริหารและคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ชี้ให้เห็นว่าการกระจายอำนาจจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องดำเนินควบคู่กับภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบและกลไกความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบเชิงระบบที่มีองค์ประกอบครบวงจรและกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนว่า “ความพร้อมของ

องค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง” เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จในบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก และสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

สมาน อัศวภูมิ. (2553). *การบริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สพฐ. ปีงบประมาณ 2565*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2564*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 13*(2), 45–58.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing.

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

Wohlstetter, P. (1995). Getting school-based management right: What works and what doesn’t. *Phi Delta Kappan, 77*(1), 22–26.

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

Guidelines for Participatory Management in the Implementation of School Safety Measures under the Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet

ศักดิ์สิทธิ์ สระเกษี[1*]และ ภาสกร เรืองรอง[2]

Saksit Srakesri[1*] and Passakorn Rueangrong [2]

(วันที่รับบทความ: 10 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 5 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 7 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 306 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม เท่ากับ 0.278เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา 2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดขอบเขตความปลอดภัยและวิเคราะห์ความเสี่ยงจากเครื่องมือที่หลากหลายร่วมสะท้อนปัญหา ร่วมตัดสินใจ และทำบันทึกข้อตกลงเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จัดการทรัพยากรแก้ไขจุดวิกฤตและสร้างแผนที่เครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมสภานักเรียนเฝ้าระวังเหตุผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการนิเทศติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ถอดบทเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมเพื่อขยายผลสู่สถานศึกษาอื่นภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; มาตรการความปลอดภัย; โรงเรียนมัธยมศึกษา

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[2]Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University

[*]Corresponding author e-mail: Saksitsrakesri@gmail.com Tel. 088-7906923

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the priority needs of participatory management in implementing school safety measures, and 2) the guidelines for participatory management in implementing school safety measures in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 306 school administrators and teachers, along with 3 key informants for the qualitative interviews. Data were collected through questionnaires and interviews, and subsequently analyzed using mean, standard deviation, Priority Needs Index (PNI), and content analysis. The research findings revealed that 1. The overall priority needs index of participatory management in implementing school safety measures in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office was 0.278. Considering individual aspects, participation in monitoring and evaluation exhibited the highest priority need, followed by participation in implementation. Conversely, participation in decision-making showed the lowest priority need. 2. The proposed guidelines for participatory management in implementing school safety measures suggest that school administrators, teachers, and relevant stakeholders should collaboratively define safety parameters and analyze risks using diverse tools. They should collectively reflect on problems, engage in shared decision-making, and formulate clear operational agreements. Additionally, resources must be effectively managed to resolve critical issues and establish a collaborative network map. Student councils should be empowered to monitor incidents via information technology for the purposes of supervision, follow-up, and process improvement. Finally, lessons learned should be synthesized into best practices to develop innovations for broader application in other schools under the supervision of the Educational Service Area Office.

Keywords: Participatory management; Safety measures; Secondary schools

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของประเทศไทยอยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ สิ่งที่สำคัญนั้น คือการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนและผู้ปกครอง เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจการรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จากการบริหารงานในองค์การ (คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2564)

หน่วยงานการศึกษามีวัตถุประสงค์หลักในการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกันหลายประการ การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสุขและการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นรู้จักป้องกันตนเองในสภาวะคับขันและ

จัดการกับชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ดังนั้น จึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา สถานการณ์ด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภัยที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 5 อันดับสูงสุด พบว่า ถูกล่วงละเมิดทางเพศ 118 ราย ถูกทำร้ายร่างกาย 89 ราย ทะเลาะวิวาท 85 ราย ฆ่าตัวตาย 36 ราย ถูกกลั่นแกล้ง (Bullying) 17 ราย รวมทั้งสิ้น 345 ราย และสรุปภัยต่าง ๆ 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง (2564-2566) พบว่า ถูกล่วงละเมิดทางเพศ 338 ราย ทะเลาะวิวาท 237 รายทำร้ายร่างกาย 119 ราย ฆ่าตัวตาย 48 ราย ภัยจากยานพาหนะ 1,187 ราย อัคคีภัย 688 ราย อุบัติเหตุ ทางน้ำและเสียชีวิต 374 ราย รวมทั้งสิ้น 2,991 ราย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) แม้ว่าจะได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องแต่ยังพบว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้นอยู่เสมอ มีความรุนแรงและรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งเด็กอยู่ในวัยซุกซน มีการเล่นที่รุนแรงโดยไม่ระมัดระวังและรู้เท่าไม่ถึงการณ์ย่อมทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย แม้ว่าจะมีมาตรการการป้องกันที่ดีอย่างไรก็ตาม การขาดทีมสหวิชาการเชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยที่จะให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินงาน อีกทั้งโรงเรียนยังขาดการได้รับ ความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน รวมไปถึงการสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงานของเอกชนซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการดำเนินการด้านความปลอดภัยทั้งสิ้น (สุชีรา ใจหวัง, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) จุดเน้นและนโยบายข้อที่ 8 เสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา 1. การส่งเสริม สนับสนุนความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการพาผู้เรียนไปนอกสถานศึกษา 2. สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา 3. สร้างภูมิคุ้มกัน ปลูกฝังป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา รวมทั้งมีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือเพื่อไม่ให้เข้าสู่วงจรยาเสพติด 4. สร้างองค์ความรู้ในการรับมือกับภัย 4 กลุ่ม ให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา 5. รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center และ 6. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, 2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรเป็นหน่วยงานในสังกัดจึงส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษานำนโยบายและจุดเน้นมากำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมพัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, 2568) โดยการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษามุ่งที่มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเน้นความเข้มงวดของมาตรการ 3 ป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฉบับทบทวน พ.ศ.2568 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จากการทบทวนในการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ผลการติดตามประเมินผล การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้น นโยบายเร่งด่วน และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเด็นที่ 23 การเสริมสร้างความสุขและความปลอดภัยของสถานศึกษา ได้รับการประเมิน ในระดับคุณภาพ 2 หมายถึง พอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, 2568) สะท้อนให้เห็น

ว่าการขับเคลื่อนนโยบายด้านความปลอดภัยลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษายังคงมีช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วน

จากสภาพปัญหาความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและประกอบกับผลของ การดำเนินงานที่ยังต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการยกระดับมาตรการความปลอดภัยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 33 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 33 คน ครู จำนวน 1,415 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,448 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน ทั้งหมด 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561) แบ่งออกเป็น ผู้บริหารจำนวน 33 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 273 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

เครื่องมือ

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ประกอบด้วย 5 ด้าน 33 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร และส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแนบแบบสอบถามไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แปลความหมายของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยวิธี Priority Needs Index (PNI Modified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

5. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ ไม่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

2. นักวิชาการศึกษา ผู้มีความรู้ มีเชี่ยวชาญ ในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า นักวิชาการศึกษาชำนาญการ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

3. ครูผู้รับผิดชอบการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา มีประสบการณ์ในดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือ

การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีค่าสูงสุดแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและติดต่อนัดหมายวันเวลากับผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เป็นประเด็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		□	S.D.	ระดับ	□	S.D.	ระดับ		
1	การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา	3.73	0.77	มาก	4.73	0.41	มากที่สุด	0.268	4
2	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา	3.74	0.75	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด	0.259	5
3	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา	3.69	0.72	มาก	4.75	0.40	มากที่สุด	0.287	2
4	การมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา	3.62	0.74	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด	0.309	1
5	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา	3.70	0.77	มาก	4.70	0.44	มากที่สุด	0.270	3

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
	รวม	**3.70**	**0.71**	**มาก**	**4.73**	**0.39**	**มากที่สุด**	**0.278**	**-**

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการ ความปลอดภัย ของสถานศึกษา

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา

การประเมินความต้องการจำเป็นพบว่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาในภาพรวมเท่ากับ 0.2780 ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.309) รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา (PNI modified = 0.287) และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.259)

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู สภานักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายร่วมกันกำหนดกรอบความปลอดภัยให้ครอบคลุมทุกด้าน และตามบริบทของสถานศึกษา คณะกรรมการความปลอดภัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านความเสี่ยงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ดังนี้ การสำรวจพื้นที่จริง สถิติอุบัติเหตุย้อนหลัง รายงานเหตุการณ์ MOE Safety Center และการใช้ระบบเทคโนโลยี และวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาโอกาสที่จะเกิดกับระดับความรุนแรงและจัดลำดับความเสี่ยงจากวิกฤตมากที่สุดไปหาน้อยสุด

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านความปลอดภัย โดยเปิดพื้นที่ให้ครูที่ปรึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมสะท้อนปัญหา จากการปฏิบัติงาน นำข้อมูลจาก

การสะท้อนคิดดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกับผลการจัดลำดับความเสี่ยงสำหรับใช้ในการตัดสินใจของคณะกรรมการความปลอดภัย และจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาให้เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และภาคีเครือข่ายร่วมกันทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี สำรวจสภาพแวดล้อม และจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ สำหรับแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในจุดที่วิกฤตและเร่งด่วน คณะกรรมการความปลอดภัยดำเนินการจัดทำแผนที่เครือข่ายความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ และการสนับสนุนงบประมาณสมทบ ส่งเสริมให้มี การมอบหมายงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีช่องทางให้สะท้อนความต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสม่ำเสมอ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัยร่วมกันระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และประเมินความพร้อมของทรัพยากร ส่งเสริมบทบาทของสภานักเรียนให้เป็นแกนนำในการติดตามและเฝ้าระวังความปลอดภัยรายวันโดยรายงานผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการนิเทศและติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือนโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนคิดร่วมกันในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินงาน และดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานจัดทำรายงานและประเมินผลความสำเร็จภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน นำข้อมูลสารสนเทศและผลสะท้อนกลับมาใช้ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนามาตรการความปลอดภัยในปีการศึกษาถัดไป

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลจากการติดตามผลในทุกระยะ โดยใช้กระบวนการถอดบทเรียน สังเคราะห์จุดแข็ง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อยกระดับเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการความปลอดภัยที่มีการออกแบบกระบวนงานและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษา พร้อมขยายผลองค์ความรู้และนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่สถานศึกษาอื่นในสังกัด

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา ประกอบด้วย การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม ให้ครอบคลุมกับภัยทั้ง 4 ประเภท ซึ่งการดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อ

นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน สาเหตุของปัญหาหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกันอาจส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานในปัจจุบันไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องร่วมกันตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงาน การติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน การร่วมกันสรุปผลการจัดกิจกรรม ประเมินผลภาพรวม และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชัจ พุกสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการร่วมมือของทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลแผนปฏิบัติการและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ก่อน ระหว่าง และหลังโครงการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพชฏ นรสิงห์ และสิริญญา โกษะ (2567) ที่ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่า การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดำเนินการโดยคณะกรรมการความปลอดภัย คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน มีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อใช้พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป และสอดคล้องกับลู่ ยวี่ฟาน และจุลดิศ คัญทัพ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินและการปรับปรุงในด้าน ความปลอดภัย มีระดับความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมา ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินการตามมาตรการความปลอดภัยนั้นมีลักษณะเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แม้สถานศึกษาจะมีการวางแผนดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ แต่ในขั้นตอนการปฏิบัติจริงกลับพบข้อจำกัดจากปัญหาความขาดแคลนด้านทรัพยากรสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ อัตรากำลังบุคลากร หรือวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการระงับเหตุและป้องกันภัย การดำเนินงานหรือการขาดความร่วมมือจากบุคลากรบางส่วนหรือความไม่ชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องเร่งหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและการกำหนดบาทหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เป็นระบบเพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอภิชัจ พุกสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการกำหนดแผนปฏิบัติการที่จะทำร่วมกันให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับณัฐริยา ณะศรี และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ทำวิจัยเรื่องการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า นโยบายด้านความปลอดภัยเป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการจัดทำแนวปฏิบัติหรือกลยุทธ์ตามนโยบายการจัดการความปลอดภัยพร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในการปฏิบัติงานการจัดการความปลอดภัยภายในสถานศึกษา และมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา และสอดคล้องกับบำรุง อรุณประเสริฐ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงานในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระดับความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมาตรการสถานศึกษาปลอดภัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า เป็นข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรองจากด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดลำดับความเสี่ยงโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นการระดมความคิดเพื่อค้นหาความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะจุดเสี่ยงที่นักเรียนมองว่าเป็นวิกฤตอาจเป็นจุดอับสายตาที่ครู ผู้บริหาร หรือผู้ปกครองมองข้ามไป การบูรนาการข้อมูลสารสนเทศจากการลงพื้นที่จริง สถิติ และระบบ MOE Safety Center มาพิจารณาร่วมกันจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดลำดับความเสี่ยงของปัญหาได้ตรงจุดนำไปสู่การกำหนดมาตรการและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) กล่าวว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำรวจและประเมินสภาพความเสี่ยงด้านความปลอดภัยสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างบริหารจัดการความปลอดภัยสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ ภาระงานของคณะกรรมการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความปลอดภัยสถานศึกษาและประสานความร่วมมือของคณะกรรมการ ภาคีเครือข่าย และหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพชฏ นรสิงห์ และสิริญญา โกษะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และสภานักเรียนร่วมกันดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนา แผนการปฏิบัติประจำปี โครงการและกิจกรรม เพื่อดำเนินการปรับปรุงข้อบกพร่อง ปรับปรุงจุดเสี่ยงต่าง ๆ โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ วางแผน และมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า เป็นข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก การรับฟัง และแลกเปลี่ยนข้อมูลจากนักเรียน ครูที่ปรึกษา บุลากร และภาคเครือข่ายในมิติต่างๆ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การดูแลนักเรียน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกต รับฟังความคิดเห็น รับทราบข้อกังวล หรือภัยคุกคามที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ได้โดยตรง ส่งผลให้การตัดสินใจในการกำหนดมาตการความปลอดภัยที่ตอบโจทย์กับสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพิณสุดา สิริธรังศรี (2558) กล่าวว่า กิจกรรมใดที่ต้องฟังความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียน ประชาชน ครูผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของอภิชัจ พุกสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการแสดงและการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาและการนำเสนอข้อมูลกับข้อเท็จจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของธำรงค์ จั่นฤทธิ์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการและแผนเผชิญเหตุด้านความปลอดภัย รวมถึงการจัดจ้างบุคลากรและการประสานเครือข่ายชุมชนเพื่อดูแลความปลอดภัย อีกทั้งผู้บริหารยังร่วมประชุมกับคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และเชิญหน่วยงานความปลอดภัยทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่เพื่อกำหนดทิศทางความปลอดภัยในสถานศึกษา

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่าเป็นข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดรองจากการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการนำมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารเป็นสำคัญ ทั้งด้านบุคลากรที่มี

สมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง วัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานและงบประมาณในการจัดการความปลอดภัย ซึ่งในบริบทจริงสถานศึกษาส่วนใหญ่มักได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างจำกัดและไม่เพียงพอต่อการรับมือความเสี่ยงในทุกมิติ ดังนั้นการเปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการจัดทำแผนที่เครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานภายนอกให้เข้ามาเติมเต็มทรัพยากรที่สถานศึกษาขาดแคลนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับโคเฮนและอัพฮอฟ์ (สมบัติ นามบุรี, 2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของการดำเนินงานของโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด อาทิ การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงาน และการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ สอดคล้องกับแนวคิดของอภิชัจ พุกสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การกำหนดแผนปฏิบัติกาที่จะทำร่วมกันให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธำรงค์ จั่นฤทธิ์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สถานศึกษาจัดให้มีการสร้างเครือข่ายจากภาครัฐและเอกชนในหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีบทบาทหน้าที่สนับสนุนด้านความปลอดภัย

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า เป็นข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการติดตามตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินงานโดยมีจุดเน้นในการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตั้งแต่การกำหนดนโยบายไปจนถึงการปฏิบัติการส่งเสริมบทบาท สภานักเรียนมาร่วมเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังช่วยลดช่องว่างในการกำกับดูแลความเสี่ยงในจุดที่สถานศึกษาดูแลไม่ทั่วถึง และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ และมีข้อมูลสารสนเทศที่ตรงกับบริบทเพื่อนำไปยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในปีการศึกษาถัดไป สอดคล้องกับแนวคิดของอภิชัจ พุกสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า การร่วมมือของทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลแผนปฏิบัติการและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งก่อน ระหว่าง และหลัง โครงการ สอดคล้องกับแนวคิดของพิณสุดา สิริธรังศรี (2558) กล่าวว่า การร่วมติดตามประเมินผลระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดตาม และประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลู่ ยวี่ฟาน และจุลดิศ คัญทัพ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า การประเมินและการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาการจัดการความปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรควรร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน เพื่อวางแผนมาตรการและแนวทางการจัดการความปลอดภัยสำหรับปีถัดไป มีการประชุมเพื่อชี้แจงผลการดำเนินงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ รวมถึงข้อดี ข้อเสียของการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน ควรมีการทบทวน และปรับปรุงแผนการจัดการความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แผนงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา พบว่า เป็นข้อที่มีค่าดัชนีรองจากด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การนำผลการติดตามและประเมินผลมาวิเคราะห์และ

ถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่เปลี่ยนประสบการณ์การทำงานให้เป็นนวัตกรรม สามารถแก้ไขปัญหาความปลอดภัยได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีคุณค่า ความภาคภูมิใจ และเป็นผลประโยชน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิณสุดา สิริธรังศรี (2558) กล่าวว่า ร่วมชื่นชมผลสำเร็จเมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันของผู้บริหาร คณะครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจ และชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของจิติมา วรรณศรี (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของทักษะการบริหารในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในการพัฒนานวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อบูรณาการสิ่งใหม่และสร้างความร่วมมือในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดประชุมร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และประเมินความพร้อมของทรัพยากรให้ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินงาน พร้อมทั้งดำเนินการนิเทศและติดตามความก้าวหน้าเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนปัญหาและแก้ไขระหว่างการดำเนินงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงแผนงานในปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานตามมาต รการความปลอดภัยของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลการจัดลำดับความเสี่ยงมาใช้เป็นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรภายในทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการมอบหมายงานบุคลากรตามความเชี่ยวชาญ เพื่อแก้ไขปัญหาในจุดเสี่ยงระดับวิกฤตและเร่งด่วนเป็นลำดับแรกให้เกิดความคุ้มค่าและตรงจุด ควบคู่กับการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อแก้ไขปัญหาความขาดแคลน โดยร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัยจัดทำแผนที่เครือข่ายความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนการส่งเสริมความปลอดภัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมาตรการสถานศึกษาปลอดภัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมาตรการสถานศึกษาปลอดภัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า การมีส่วนร่วมเชิงรุกในการส่งเสริมความปลอดภัยของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ **1) การยกระดับผู้เรียนให้เป็นแกนนำเฝ้าระวัง** เปลี่ยนบทบาทผู้เรียนจากเพียงผู้รับการคุ้มครองให้เป็นผู้มีส่วนร่วมเฝ้าระวังผ่านการส่งเสริมให้สภานักเรียนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรายงานข้อมูลความปลอดภัยแบบ

เรียลไทม์ **2) การประยุกต์ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** ขยายผลจากเดิมที่เน้นด้านการสอน มาเป็นกระบวนการหลักของคณะทำงานในการร่วมสะท้อน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ **3) การจัดทำข้อตกลง (MOU) เชิงพื้นที่และสร้างเครือข่าย** ยกระดับความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกจากการขอความอนุเคราะห์ทั่วไป สู่การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ควบคู่กับแผนที่เครือข่ายเพื่อกำหนดบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน



เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

จิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการยุคดิจิทัล*. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

ณัฐริยา ณะศรี, และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารนครรัฐ, 1*(2), 34–44.

ธำรงค์ จั่นฤทธิ์. (2567). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บำรุง อรุณประเสริฐ. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

พชฎ นรสิงห์, และ สิริญญา โกษะ. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 11*(2), 107–118.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2558). รูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *รายงานการวิจัยและพัฒนา สำนักงานเลขาธิการทางการศึกษา*.

ลู่ ยวี่ฟาน, และ จุลดิศ คัญทัพ. (2568). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(3), 274–286.

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

สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ, 2*(1), 183–197.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับทบทวน ปี 2568*. https://web.sesaokpp.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือแนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *คู่มือการบริหารศูนย์บริหารความสุขและความปลอดภัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร. (2567). *วิสัยทัศน์ นโยบายและจุดเน้น Quick Win สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. https://personnel.obec.go.th/web/archives/62384

สุชีรา ใจหวัง. (2560). *การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิชัจ พุกสวัสดิ์. (2564). *นวัตกรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

Relationship between Leadership in the 21st Century of School and Teacher core competencies under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan

ภัชราพร จ้อยเจริญ[1]* และ สุวิทย์ สลามเต๊ะ[2]
Phatcharaphorn Joijarern[1*]and Suwit Salamteh[2]
(วันที่รับบทความ: 18 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 5 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 7 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะหลักของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู และ 3) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.988 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู ในภาพรวมเป็นความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู เป็นดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร เนื่องจากการบริหารต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับ โดยควรสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพและไว้วางใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งพัฒนาและปรับวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับบริบท เพื่อเสริมสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ใช้การประชุมและกรณีตัวอย่างสร้างความตระหนัก พร้อมให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ และเน้นให้ครูตระหนักบทบาทของตน เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่กระทบภาพลักษณ์ และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
[1]Master of Education in Educational Administration, Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
[2] Lecturer of Faculty of Education and Liberal Arts, Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology
*Corresponding author e-mail: Phatcharaphorn24@gmail.com Tel. 0841218033 [2]e-mail: Suwit.sal242506@gmail.com Tel. 0815139233

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่ 21, สมรรถนะหลักของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to study examine the 21st century leadership of school administrators and the core competencies of teachers; 2) to study investigate the relationship between the 21st century leadership of school administrators and the core competencies of teachers; and 3) to study propose guidelines for developing the 21st century leadership of school administrators and the core competencies of teachers. The sample group consisted of 322 teachers, selected using stratified random sampling and three school administrators were selected using a purposive sampling. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The instrument consisted of 50 items. Content validity was examined using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), with values ranging from 0.67 to 1.00. The overall reliability of the instrument was 0.988, utilizing descriptive statistics (percentage, mean and standard deviation) correlation coefficient analysis, and interview formats. The research findings revealed that: 1) The overall level of 21st century leadership of school administrators and the core competencies of teachers was high. 2) The relationship between the 21st century school administrator leadership and teachers core competencies was positive at a moderate level, statistically significant at the .01 level. and 3) Guidelines for Developing 21st Century Leadership of School Administrators and Teachers' Core Competencies were as follows: School administrators should promote a collaborative organizational culture, as effective administration requires the participation of teachers and personnel at all levels. They should foster an atmosphere of respect and trust, encourage involvement in thinking, planning, and decision-making processes, and continuously develop and adapt the organizational culture in alignment with the context to enhance sustained collaboration within the educational institution. School administrators play a crucial role in promoting teachers' ethics and professional codes of conduct by serving as positive role models and consistently communicating appropriate practices. They utilize meetings and case examples to raise awareness, provide constructive guidance, and emphasize teachers' awareness of their roles in order to avoid behaviors that may negatively affect professional image, thereby enhancing the credibility of the educational institution.

Keywords: Leadership, 21st Century, Teachers' Core Competencies, School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษานั้น เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพชีวิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งตามสภาวการณ์และบริบทแวดล้อม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้ที่จะขับเคลื่อนการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการศึกษาในสถานศึกษาคือผู้บริหาร ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยหากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดี (นนทกร อรุณโน, 2559)

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน อาจต้องอาศัยความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นทั้งผู้นำขององค์กรและเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ผู้นำจะต้องช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภิญญา พลอาสา และจิราภรณ์ ผันสว่าง, 2566) และนอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ไม่เป็นเพียงแต่พัฒนาเฉพาะผู้เรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปพร้อม ๆ กัน เพราะคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสะท้อนไปยังคุณภาพของผู้เรียน ดังเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจในการกำกับ ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง(กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้และทักษะตามสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 มีการตั้งทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แผนสำคัญ นโยบายระดับต่าง ๆ และการใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์และเมื่อศึกษาแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมานั้น พบว่าทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษายังพบจุดข้อบกพร่องในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะของครู ดังนั้นแนวทางการพัฒนาของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในปีนี้นั้น จึงมีจุดที่ควรพัฒนาต่อในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงสมรรถนะครูในทุกด้าน รวมทั้งให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567) ซึ่งแนวทางการพัฒนาเหล่านี้จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของครูมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นข้อมูลในการ

พัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู ในการพัฒนาคุณภาพของทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 2,337 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* power Analysis (นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ และคณะ, 2561) ใช้ Test family เลือก Statistical test เลือก ANOVA: Fixed effects, omnibus, one-way เลือก Type of power analysis เป็น A priori: Compute required sample size-given α, power, and effect size กำหนดขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.3 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power (1- β) เท่ากับ 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนขนาดของแต่ละโรงเรียน และคัดเลือกครูของแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ อย่างไรก็ตาม กระบวนการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 322 ฉบับ และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครบทั้ง 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยลักษณะของเครื่องมือมีวิธีการสร้างตลอดจนการพัฒนาคุณภาพ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิรทสเกล ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของครู มี 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิรทสเกล ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก จากนั้นนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้กับครูข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

.985 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากประเด็นที่ได้จากแบบสอบถาม ที่พบว่าครูมีความคิดเห็นว่าควรพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google from ผ่าน QR CODE พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยต่อข้าราชการครู จำนวน 322 ฉบับ โดยกำหนดระยะเวลาในเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 30 วัน เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บคืนกลับมา จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยต่อไป

3.2.แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมส่งประเด็นคำถามล่วงหน้า และนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการวัดและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน การวัดความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้นักวิจัยเข้าใจว่าตัวแปรสองตัวนั้น มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม และรูปแบบการสัมภาษณ์ด้วยกระบวนการ Content Analysis

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยสามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=322)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสื่อสาร	4.49	0.63	มาก	2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. ด้านการสร้างความร่วมมือ	4.44	0.76	มาก	5
3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.46	0.76	มาก	4
4. ด้านทักษะทางเทคโนโลยี	4.49	0.75	มาก	3
5. ด้านการคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม	4.54	0.70	มากที่สุด	1
รวม	**4.48**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.48, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.70) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$=4.49, S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความร่วมมือ ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.76)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=322)

สมรรถนะหลักของครู	ระดับสมรรถนะ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.46	0.65	มาก	1
2. สมรรถนะการบริการที่ดี	4.44	0.71	มาก	2
3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง	4.41	0.73	มาก	4
4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	4.42	0.74	มาก	3
5. สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.32	0.75	มาก	5
รวม	**4.41**	**0.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.41, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.65) รองลงมา คือ สมรรถนะการบริการที่ดี ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.75)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการการ

วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการการ โดยการวิเคราะห์หา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการการ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21		สมรรถนะหลักของครู					
		1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	2. สมรรถนะการบริการที่ดี	3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง	4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	5. สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	รวม
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
1. ด้านการสื่อสาร	X_1	.409**	.389**	.401**	.423**	.263**	.408**
2. ด้านการสร้างความร่วมมือ	X_2	.408**	.504**	.547**	.491**	.351**	.515**
3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	X_3	.471**	.495**	.546**	.498**	.351**	.512**
4. ด้านทักษะทางเทคโนโลยี	X_4	.450**	.480**	.561**	.519**	.375**	.518**
5. ด้านการคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม	X_5	.484**	.490**	.528**	.516**	.369**	.518**
รวม	X_{tot}	**.490****	**.504****	**.554****	**.522****	**.366****	**.528****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) กับสมรรถนะหลักของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการการ พบว่า เป็นความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .528) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร เนื่องจากการบริหารงานไม่สามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเคารพและความไว้วางใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งธำรงรักษาและปรับประยุกต์วัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยเริ่มจากการเป็นแบบอย่างที่ดีและสื่อสารแนวปฏิบัติที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารใช้การประชุมและกรณีตัวอย่างเป็นเครื่องมือในการสร้างความตระหนักรู้ และให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์แก่ครู นอกจากนี้ยังเน้นให้ครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในฐานะแบบอย่างของนักเรียนและสังคม เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์วิชาชีพ อันจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มองเห็นถึงสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องคิดค้นสิ่งใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร และให้เป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมศักยภาพและความได้เปรียบ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิศวะ ผลกอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามุ่งเน้นการบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการทักษะทางสังคมและทักษะชีวิต การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการใช้หลักสูตร และสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดีขึ้น รวมถึงยังเป็นการสร้างผลงานให้กับตนเองในการประเมินต่าง ๆ ให้ผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ครูจึงต้องให้ความสำคัญและใส่ใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมาก ทั้งนี้ครูต้องมีการวางแผนลำดับขั้นตอนการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ (2565) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและความรับผิดชอบต่อภาระงาน มุ่งพัฒนางานให้เกิดคุณภาพและความสมบูรณ์ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควบคู่กับการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจัดอันดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีกับสมรรถนะการพัฒนาตนเอง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนและครู สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งระวี เมฆไลย (2560) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะ โดยการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เข้าถึงและใช้สื่อ สารสนเทศ และ

เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการใช้เครือข่ายทางสังคมอย่างถูกต้องและเหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสร้างสื่อได้ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี ควบคู่กับครูที่ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา ภูชำนิ (2564) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคลที่สะท้อนผ่านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากการบูรณาการความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพและโดดเด่น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู โดยสังเคราะห์เป็นภาพรวม ดังนี้

ด้านการสร้างความร่วมมือ: ประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและไว้วางใจกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรปวีณ์ เพ็ชรคง (2563) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือ เป็นการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู: ประเด็นการสัมภาษณ์ ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์วิชาชีพ

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนิกานต์ สุขวัฒน์ (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติตนโดยยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม อันจะนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรส่งเสริมด้านการสร้างความร่วมมือ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของบุคลากรโดยอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านสมรรถนะหลักของครู ควรส่งเสริมสมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สื่อสารแนวปฏิบัติและมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

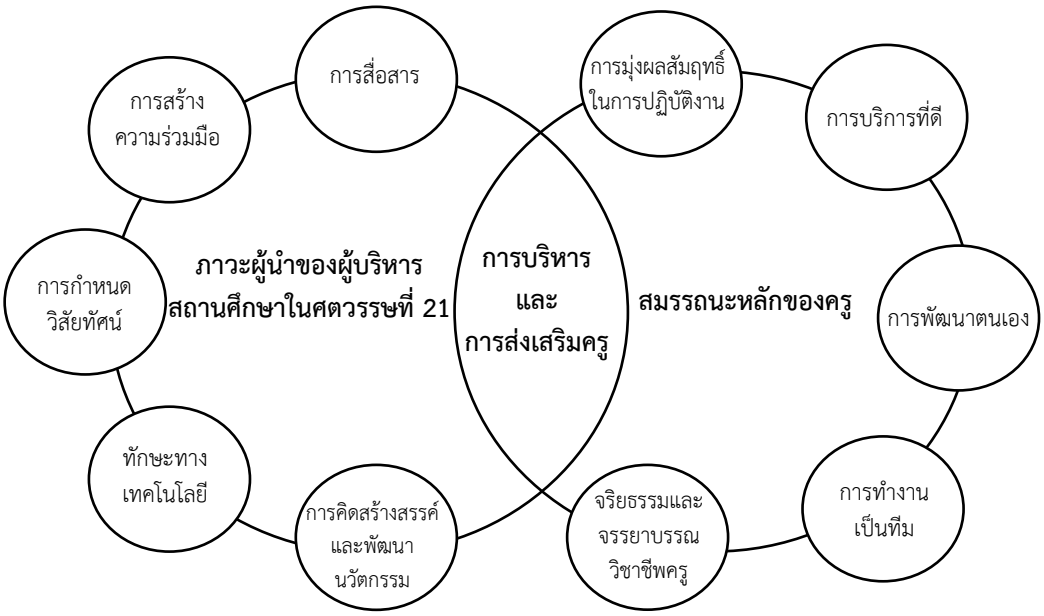
2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ช่วยกำหนดทิศทางและวางแผนการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะหลักของครู เนื่องจากปัจจัยด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมทางการศึกษา มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะของครู

2.3 ควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการสร้างความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการทำวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในรูปแบบโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของครู



ภาพ โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนิกานต์ สุขวัฒน์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วัชรีพร สาตรีเพ็ชร์, และ ญาดา นภาอารักษ์. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*POWER. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5*(1), 503–504.

พรปวีณ์ เพ็ชรคง. (2563). *ความร่วมมือในการทำงานและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อการบริหารความหลากหลายของบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รุ่งระวี เมฆไลย. (2560). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วนิดา ภูชำนิ. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิศวะ ผลกอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กลุ่มนโยบายและแผน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

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

อภิญญา พลอาสา, & จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3*(1), 37–38.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
Participatory Management for Building Safety in Educational Opportunity Expansion Schools

นุตประวีณ์ ภัครวัฒน์อังกูร[1*] และ กฤษดา ผ่องพิทยา[2]
Nutparawi Phakkharawatoangkun[1] and Kisda Pongpittaya[2]
(วันที่รับบทความ:14 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 7 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ ดำเนินการ 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) กลุ่มตัวอย่าง 413 โรงเรียน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 4877 โรงเรียน ระยะที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และตรวจสอบความเหมาะสมผ่านการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และระยะที่ 3 ประเมินด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัย พบว่า 1. การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และการประเมินผลรูปแบบ 2. ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 5 ด้าน พบว่า ด้านความถูกต้อง (χ^2 อยู่ในช่วง 52.92**- 1139.94**) มีความเหมาะสม (χ^2 อยู่ในช่วง 52.92**- 790.94**) มีความเป็นไปได้ (χ^2 อยู่ในช่วง 43.32**- 1215.06**) และมีความเป็นประโยชน์ (χ^2 อยู่ในช่วง 49.61**- 1341.90**) ต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ความปลอดภัยของโรงเรียน; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to develop a participatory management model for enhancing school safety in educational opportunity expansion schools, and to evaluate the developed model. The study employed a three-phase research methodology: Phase 1 conducted an Exploratory Factor Analysis (EFA) with a sample of 413 schools drawn from a population of 4,877 educational opportunity expansion schools; Phase 2 analyzed needs assessment and verified appropriateness through expert focus group discussions; and Phase 3 evaluated the model through a connoisseurship seminar. Research Findings 1. The participatory management

[1-2]สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[1-2]Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[*] Corresponding author Email:nutprawee2522@gmail.com

model developed for enhancing school safety in educational opportunity expansion schools consists of five main components: the model's principles, the model's objectives, the model's structural elements, the model's management process, and the model's evaluation. 2.The expert evaluation results indicated that the model's accuracy, appropriateness, feasibility, and utility across five dimensions were as follows: accuracy (χ^2 ranging from 52.92** to 1,139.94**), appropriateness (χ^2 ranging from 52.92** to 790.94**), feasibility (χ^2 ranging from 43.32** to 1,215.06**), and utility (χ^2 ranging from 49.61** to 1,341.90**) for educational opportunity expansion schools, all of which were statistically significant at the .01 level.

Keywords: participatory management; school safety; educational opportunity expansion schools

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความมั่นคงของสังคมและประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรม ความรุนแรงในสังคม ยาเสพติด ภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคอุบัติใหม่ และภัยคุกคามทางไซเบอร์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับนโยบายด้านความปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เน้นให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดูแลความปลอดภัยของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) สถานการณ์ความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษาของประเทศไทยมีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) พบว่าในปี พ.ศ. 2564 มีเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.8 จากปีก่อนหน้า จำนวน 1,580 กรณี ส่งผลกระทบต่อนักเรียนกว่า 4,200 คน ประกอบด้วย อุบัติเหตุทางกายภาพ ร้อยละ 38.5 การรังแกและความรุนแรง ร้อยละ 28.3 ปัญหาสุขภาพจิต ร้อยละ 18.2 และภัยคุกคามทางไซเบอร์ ร้อยละ 15.0 สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการ ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้ง งานวิจัยของ Johnson et al. (2022) พบว่า โรงเรียนชนบทที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการด้านความปลอดภัยสามารถลดอุบัติเหตุและเหตุรุนแรงลงอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ใช้การบริหารแบบรวมศูนย์ สอดคล้องกับ Garcia et al. (2022) ที่ชี้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบและดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยช่วยลดอุบัติเหตุและส่งเสริมความยั่งยืนของโครงการในระยะยาว ในบริบทของประเทศไทย พบว่า การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างระบบการจัดการความปลอดภัย สถานศึกษาที่สร้างความร่วมมืออย่างเข้มแข็งกับชุมชนโดยรอบ หน่วยงานท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายมีอัตราการเกิดเหตุรุนแรงและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Chen & Wong, 2022)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลและด้อยโอกาส โดยมีจำนวน 4,877 โรงเรียนทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 14.2 ของโรงเรียนทั้งหมดในสังกัด สพฐ. (กองทุนเสมอภาคทางการศึกษา, 2562) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนประเภทนี้มี

ลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปในหลายประการ ซึ่งส่งผลต่อความท้าทายด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ 1) โรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและยากต่อการเข้าถึง ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานสนับสนุนด้านความปลอดภัย เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาล หรือหน่วยงานกู้ภัยมีข้อจำกัด การให้ความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินมักใช้เวลานานกว่าโรงเรียนในเขตเมือง (Yamamoto & Takahashi, 2022) 2) โรงเรียนเหล่านี้มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูลจากกองทุนเสมอภาคทางการศึกษา (2562) ระบุว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีงบประมาณเฉลี่ยต่อหัวนักเรียนต่ำกว่าโรงเรียนทั่วไปร้อยละ 23-35 ส่งผลให้การลงทุนด้านระบบความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิด ระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน หรือการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ปลอดภัย มีข้อจำกัดอย่างมาก 3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ซับซ้อนและหลากหลายพร้อมกันในหลายมิติ ได้แก่ ความเสี่ยงทางกายภาพจากสภาพอาคารเก่าและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ความเสี่ยงทางสังคมจากปัญหายาเสพติดและอิทธิพลของกลุ่มนอกสถานศึกษา ความเสี่ยงทางจิตใจจากปัญหาครอบครัวและความยากจนของนักเรียน และความเสี่ยงทางไซเบอร์จากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่ขาดการกำกับดูแล (Rodriguez-Fernandez et al., 2023) 4) การขาดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสร้างระบบความปลอดภัยที่ยั่งยืน ปัญหาสำคัญรวมถึงการไม่ได้นำข้อมูลมาใช้วางแผนด้านการดำเนินการรักษาความปลอดภัยและการขาดระบบการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม (Kim & Park, 2022) และ 5)โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องเผชิญความเสี่ยงในหลายระดับ ทั้งด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ และการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยโดยรวมของสถานศึกษา (Toikka & Tarnanen, 2024) ลักษณะเฉพาะเหล่านี้ทำให้การนำแนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยแบบเดียวกับโรงเรียนทั่วไปมาใช้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารที่เฉพาะเจาะจง คำนึงถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร ความท้าทายด้านการเข้าถึง และความซับซ้อนของความเสี่ยงในหลายมิติพร้อมกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังคงมีช่องว่างขององค์ความรู้ที่สำคัญหลายประการ 1) แม้ว่างานวิจัยระดับนานาชาติจะชี้ให้เห็นประสิทธิผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อความปลอดภัยในโรงเรียนชนบท (Johnson et al., 2022; Garcia et al., 2022) แต่ยังไม่มีการศึกษาเชิงลึกที่พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในบริบทไทยโดยเฉพาะ 2) งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นเฉพาะมิติเดียวของความปลอดภัย ยังขาดกรอบแนวคิดที่บูรณาการความปลอดภัยทั้ง 4 มิติอย่างครอบคลุมภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ยังไม่มีการระบุและยืนยันองค์ประกอบเฉพาะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4) ยังไม่มีการศึกษาความต้องการจำเป็น อย่างเป็นระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้องค์ประกอบจากการศึกษาเบื้องต้นทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร (2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (3) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (5) การตัดสินใจร่วมกัน และ (6) การสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นฐานแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน สร้างระบบการจัดการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความปลอดภัยในทุกมิติให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดความยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

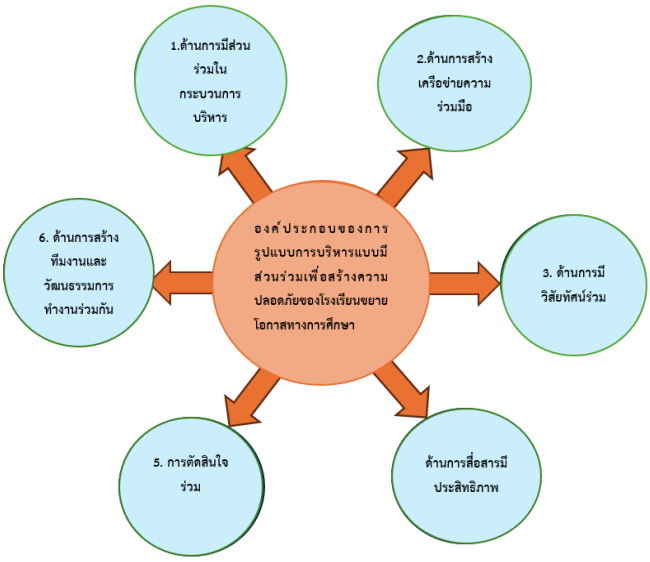
รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยนำผลที่ได้นำผลการศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (นุตประวีณ์ ภัครวัฒน์อักงูร. 2568) 6 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร (2) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (4) ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และ (6) ด้านการสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มาดำเนินการยกร่างรูปแบบ และการตรวจสอบร่างรูปแบบด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยกำหนดส่วนประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และ 5) ผลการประเมินรูปแบบ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (PNI $_{modified}$)



ภาพที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

($PNI_{modified}$)

1.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหาหลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบตามความเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

2.1 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประเมิน 5 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และ 5) ผลการประเมินรูปแบบ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 25 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ คือ แบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 2 ระดับ คือ ถูกต้อง-ไม่ถูกต้อง เหมาะสม-ไม่เหมาะสม เป็นไปได้-เป็นไปไม่ได้ และ เป็นประโยชน์-ไม่เป็นประโยชน์ แบ่งการประเมินเป็น 5 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และ 5) ผลการประเมินรูปแบบ

2.3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3.2 สร้างแบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 5 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และ 5) ผลการประเมินรูปแบบ โดยในแต่ละด้านประเมินใน 4 ประเด็น คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ได้ข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ

2.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบประเมินรูปแบบไปยังผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

2.5.2 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความแตกต่างของคาความถี่ระหว่างจำนวนของผู้ตอบ ถูกต้อง-ไม่ถูกต้อง เหมาะสม-ไม่เหมาะสม เป็นไปได้-เป็นไปไม่ได้ และ เป็นประโยชน์-ไม่เป็นประโยชน์ ด้วยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1, 2, 3, และ 4 หากพบว่าข้อความใดที่ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับที่ระดับ .05 (p-value ≤ .05) ในทางที่มีจำนวนผู้ตอบว่า "ถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และ เป็นไปได้ " มากกว่า "ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม เป็นไม่ไปได้ และไม่เป็นประโยชน์ " ก็แสดงว่าข้อความนั้นของรูปแบบมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และ มีความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้มาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร 2) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการสื่อสารมีประสิทธิภาพ 5) การตัดสินใจร่วม และ 6) ด้านการสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยมีบริบทสถานศึกษา นโยบายการบริหารเป็นตัวกำหนดทิศทางการบริหารจัดการรูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาคือการนำการบริหารแบบมีส่วนรวม มาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ และใช้กรอบแนวคิด7S Modelเป็นกระบวนบริหารจัดการรูปแบบ

1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้มาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร 2) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการสื่อสารมีประสิทธิภาพ 5) การตัดสินใจร่วม และ 6) ด้านการสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยมีบริบทสถานศึกษา นโยบายการบริหารเป็นตัวกำหนดทิศทางการบริหารจัดการรูปแบบ

1.4 กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนรวมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใช้กรอบแนวคิดกรอบแนวคิด 7S Model ประกอบด้วย 7 ด้าน 1) Strategy (กลยุทธ์) 2) Structure (โครงสร้าง) 3) Systems (ระบบ) 4) Shared Values (ค่านิยมร่วม) 5) Style (รูปแบบการบริหาร) 6) Staff (บุคลากร) และ 7) Skills (ทักษะ)

1.5 ผลการประเมินรูปแบบ การประเมินผลรูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) เครื่องมือและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการมีส่วนร่วม 2) มาตรฐานความปลอดภัย 3) ความพึงพอใจ 4) เกณฑ์การประเมิน 5) กระบวนการประเมินผล และ 6) ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ

ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน แสดงให้เห็นว่า รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสม มีความเป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่า การบูรณาการแนวคิดการมีส่วนร่วมกับกรอบ 7S Model ช่วยให้การบริหารจัดการความปลอดภัยเกิดขึ้นอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง ระบบ กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในประเด็นการเพิ่มความชัดเจนของขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ การกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ การพัฒนาตัวชี้วัดและกลไกการประเมินผล รวมถึงการเสริมความยืดหยุ่นของรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผลการปรับปรุงรูปแบบจะนำไปอภิปรายเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 5 ต่อไป

2. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ดังนี้ ผลการการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักการของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และด้านการประเมินผลรูปแบบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักการของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีบทบาทในกระบวนการบริหารช่วยให้เกิดการยอมรับร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมยังช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อแผนงานและมาตรการด้านความปลอดภัย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ การบริหารที่เน้นความร่วมมือยังสามารถระดมทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์จากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิผล ส่งผลให้การจัดการความปลอดภัยมีความรอบด้านมากขึ้น ทั้งในเชิงป้องกันและเชิงพัฒนา ประเด็นเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นเพียงขั้นตอน แต่เป็นหลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมปัจจุบัน ทั้งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมที่เข้มแข็ง และส่งเสริมให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการจัดการเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และท้ายที่สุด หลักการดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาสมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัย

2.2 เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาส มีประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย

2.3 เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาส มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นนวัตกรรมใหม่และเป็นผลงานที่เป็นเลิศที่ดี (Best Practice) เป็นต้นแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับของประเทศไทย

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

ผลการวิจัย รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร 2) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และ 6) ด้านการสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยมีบริบทสถานศึกษา นโยบาย สังคมวัฒนธรรม และ ภาวะผู้นำ เป็นตัวกำหนดทิศทางการบริหารจัดการรูปแบบ รูปแบบนี้มีความเหมาะสมและครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร เป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินรูปแบบ เพราะการเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหาร ทำให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้การสร้างความปลอดภัยครอบคลุมทั้งนักเรียน ครู บุคลากร และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา

3.2 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเชื่อมโยงหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น ชุมชน อปท. หน่วยความปลอดภัย องค์กรเอกชน ทำให้เกิดการสนับสนุนด้านทรัพยากร บุคลากร และองค์ความรู้ ช่วยให้การจัดการความปลอดภัยมีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากขึ้น

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดเป้าหมายเดียวกันในเรื่องความปลอดภัยช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายมองไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความเข้าใจร่วม การทุ่มเทร่วม และทำให้การดำเนินงานสอดคล้องเป็นระบบ สามารถขับเคลื่อนรูปแบบได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ทำให้ทุกฝ่ายรับรู้ข้อมูลความปลอดภัยร่วมกัน ลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

3.5 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน กระบวนการตัดสินใจที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นหลากหลายมิติ ทำให้ได้ข้อสรุปที่รอบด้านและเหมาะสมกับบริบทจริงของโรงเรียน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัย

3.6 ด้านการสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีวัฒนธรรมการร่วมมือ ทำให้บุคลากรเกื้อหนุนกัน แบ่งปันความรู้ รับผิดชอบร่วม และช่วยกันแก้ปัญหาความปลอดภัยอย่างสอดประสาน เป็นพลังสำคัญที่ทำให้รูปแบบสามารถขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยประกอบขึ้นดังภาพประกอบ ที่ 1

4. กระบวนการจัดการรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า การใช้กรอบแนวคิด McKinsey 7S Model เป็นกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ โดยกระบวนการประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกันในลักษณะเชิงระบบ ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 กลยุทธ์ (Strategy) ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยโดยอาศัยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น โดยกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เช่น "โรงเรียนปลอดภัย ใส่ใจทุกชีวิต" เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในทุกมิติ ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม มีความสำคัญ

และเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนรูปแบบทั้งหมด เนื่องจากกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนช่วยสร้างความเป็นเจ้าของ และความมุ่งมั่นในการดำเนินงานร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้ทุกฝ่ายมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการบรรลุในทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน นอกจากนี้ กลยุทธ์ที่ครอบคลุมทุกมิติของความปลอดภัยยังช่วยให้การดำเนินงานมีความรอบด้านและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของนักเรียนและชุมชน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Peters และ Waterman (1982) ผู้พัฒนา 7S Model ที่ระบุว่า Strategy เป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร และต้องมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mintzberg (1994) ที่เน้นว่ากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ไม่ใช่เพียงการกำหนดจากผู้บริหารระดับสูงเพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธำรง จั่นฤทธิ์ (2567) ที่พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และต้องมีความชัดเจนในแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ใจดี (2565) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมควรเน้นการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการดูแลความปลอดภัยของนักเรียน และการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความรู้สมัยใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยระดับนานาชาติของ UNESCO (2021) ที่เน้นว่า Whole School Safety Approach จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้ง Safe Learning Facilities, School Disaster Management และ Risk Reduction and Resilience Education โดยต้องมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการวางแผนและดำเนินการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paci-Green et al. (2020) ที่ศึกษานโยบายความปลอดภัยรอบด้านของโรงเรียนใน 68 ประเทศ พบว่า ประเทศที่มีกลยุทธ์ชัดเจนและมีการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐ โรงเรียน และชุมชน มีความก้าวหน้าในการจัดทำแผนความปลอดภัยอย่างบูรณาการมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 โครงสร้าง (Structure) ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีตำรวจ เพื่อให้เกิดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเป็นระบบ เช่น คณะทำงานด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย คณะทำงานด้านจิตใจปลอดภัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยมีประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างที่ชัดเจนและมีการกระจายอำนาจช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็วและตรงกับปัญหาในพื้นที่ การมีตัวแทนจากหลากหลายภาคส่วนทำให้ได้รับมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม ช่วยให้การแก้ไขปัญหามีความรอบด้านมากขึ้น นอกจากนี้ โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ยังช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Galbraith (2014) ที่เน้นว่า Organizational Structure ควรมีความสอดคล้องกับ Strategy และต้องมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burns และ Stalker (1961) เกี่ยวกับ Organic Structure ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการปรับตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพชฏ นรสิงห์ และคณะ (2568) ที่พบว่าโครงสร้างการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพต้องมีภาคีเครือข่ายที่ชัดเจนและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร ดีปานธรรม (2561) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่า โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังทุกระดับอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson et al. (2022) ที่ศึกษาโรงเรียนในพื้นที่ชนบทของสหรัฐอเมริกา พบว่า โรงเรียนที่มี

โครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยดึงชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม สามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและเหตุรุนแรงได้ร้อยละ 35 เมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ใช้การบริหารแบบรวมศูนย์

4.3 ระบบ (Systems) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนให้เป็นรูปธรรม เช่น ระบบแจ้งเหตุและรายงานอุบัติการณ์ (School Safety Alert System) ระบบประเมินความเสี่ยงรายเดือน ระบบสื่อสารข้อมูลด้านความปลอดภัยระหว่างโรงเรียนและชุมชน และระบบติดตามและประเมินผลความปลอดภัยผ่านฐานข้อมูลออนไลน์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากระบบที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การดำเนินงานมีความสม่ำเสมอ ลดความผิดพลาดจากการพึ่งพาบุคคล และเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนอง ระบบสารสนเทศที่ดีช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามสถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยเข้าถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง นอกจากนี้ ระบบประเมินและติดตามผลที่ชัดเจนยังช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Waterman et al. (1980) ที่เน้นว่า Systems เป็นกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และต้องมีความสอดคล้องกับ Strategy และ Structure ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaplan และ Norton (1996) เกี่ยวกับ Balanced Scorecard ที่เน้นความสำคัญของระบบการวัดผลและติดตามประเมินผลที่ครอบคลุมทุกมิติขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ตรีภพ (2565) ที่พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร สุขพูล (2563) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yamamoto และ Takahashi (2022) ที่ศึกษาการสร้างความยืดหยุ่นให้กับโรงเรียนในพื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติของญี่ปุ่น พบว่า ระบบการจัดการข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถรับมือกับภัยพิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างค่านิยมร่วมเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนรูปแบบ โดยโรงเรียนส่งเสริมให้ทุกคนมีจิตสำนึกเรื่อง "ความปลอดภัยคือความรับผิดชอบร่วมกัน" ผ่านกิจกรรมปลูกฝัง เช่น โครงการโรงเรียนปลอดภัยร่วมใจ กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัย และกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบด้านความปลอดภัย ค่านิยมร่วมเหล่านี้จะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและความมุ่งมั่นในการสร้างความปลอดภัยอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมร่วมเป็นรากฐานสำคัญที่ผูกโยงทุกคนในองค์กรให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เมื่อทุกคนเชื่อมั่นว่าความปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง ค่านิยมที่เข้มแข็งช่วยให้พฤติกรรมด้านความปลอดภัยกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ไม่ใช่เพียงกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้ การยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบยังช่วยสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Peters และ Waterman (1982) ที่ระบุว่า Shared Values เป็นหัวใจกลางของ 7S Model และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการผูกโยงองค์ประกอบอื่นๆ เข้าด้วยกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schein (2010) เกี่ยวกับ Organizational Culture ที่เน้นว่าค่านิยมและความเชื่อพื้นฐานที่แบ่งปันร่วมกันเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์กร และมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของสมาชิก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสงสว่าง (2564) ที่พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา หรรษาจารุพันธ์ (2564) ที่ศึกษาการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่า การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Save the Children (2560) ที่เสนอกรอบแนวคิดระดับโลกเพื่อสนับสนุนความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huffman (2003) ที่รายงานว่า โรงเรียนที่มีค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมมีโอกาสสูงขึ้นที่จะ3พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สำเร็จ

4.5 ภาวะผู้นำ (Style) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้เสนอความคิดเห็น มีส่วนในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ เน้นการบริหารแบบ "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ" เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความปลอดภัย เนื่องจากภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างความไว้วางใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับการรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ผู้นำที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมยังช่วยให้ได้รับข้อมูลและมุมมองที่หลากหลาย ทำให้การตัดสินใจมีความรอบด้านและเหมาะสมมากขึ้น นอกจากนี้ การบริหารแบบ "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ" ยังช่วยพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำของบุคลากรในทุกระดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) เกี่ยวกับ Participative Management System (System 4) ที่เน้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมาย ยังสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสงสว่าง (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา หรรษาจารุพันธ์ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen และ Wong (2022) ที่ศึกษาโรงเรียนพื้นที่ภูเขาในจีนและเนปาล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดกว้างและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในบริบทพหุวัฒนธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Partnership for the Future of Learning (2018) ที่เน้นว่า ภาวะผู้นำและการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมเป็น "กาวเชื่อมความสัมพันธ์" ที่เชื่อมโยงและเสริมสร้างเสาหลักอื่นๆ ของโรงเรียนชุมชน

4.6 บุคลากร (Staff) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมการป้องกันอุบัติเหตุ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การบริหารความเสี่ยง และการจัดการในภาวะวิกฤติ รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบนี้มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนรูปแบบให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกยังช่วยเปิดมุมมองและนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะมีความมั่นใจและความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1964) เกี่ยวกับ Human Capital Theory ที่เน้นว่าการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) เกี่ยวกับ Learning Organization ที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสงสว่าง (2564) ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ใจดี (2565) ที่พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนและการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความรู้สมัยใหม่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ สุวรรณภูมิ (2564) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัยเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส

4.7 ทักษะ (Skills) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างความปลอดภัย เช่น ทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ทักษะการสื่อสารและการเจรจาเพื่อสร้างความร่วมมือ ทักษะการบริหารจัดการในภาวะวิกฤติ (Crisis Management) และทักษะการสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำร่วม การพัฒนาทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการคิดเชิงระบบช่วยให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงและผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ต่อความปลอดภัย ทำให้การแก้ไขปัญหามีความรอบด้านและยั่งยืน ทักษะการสื่อสารและการเจรจาช่วยให้สามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ทักษะการบริหารจัดการในภาวะวิกฤติช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียและความเสียหาย นอกจากนี้ ทักษะการสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำร่วมช่วยให้สามารถขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมและสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Waterman et al. (1980) ที่ระบุว่า Skills หมายถึงความสามารถและขีดความสามารถหลักขององค์กร ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับ Strategy และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) เกี่ยวกับ Five Disciplines ของ Learning Organization โดยเฉพาะ Systems Thinking ที่เป็นรากฐานของการเรียนรู้องค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ตรีภพ (2565) ที่พบว่า ทักษะการบริหารจัดการในภาวะวิกฤติเป็นทักษะสำคัญที่บุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม (ปิติ) (2561) ที่เน้นความสำคัญของทักษะการคิด การปฏิบัติ การตัดสินใจ และการติดตามผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim และ Park (2022) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเป็นทักษะสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในบริบทพหุวัฒนธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodriguez-Fernandez et al. (2022) ที่พบว่า ทักษะการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินผลรูปแบบ

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ดังนี้ ผลการการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักการของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ และด้านการประเมินผลรูปแบบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการประเมินความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	χ^2	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	χ^2	เป็นไปได้	เป็นไปไม่ได้	χ^2	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์	χ^2
1. หลักการของรูปแบบ	87	13	213.50**	85	15	265.60**	90	10	168.96**	90	10	168.96**
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	69	6	52.92**	69	6	52.92**	68	7	43.32**	68	7	49.61**
3. องค์ประกอบของรูปแบบ	244	31	1139.94**	251	24	790.94**	238	37	1215.06**	245	30	1341.90**
4. กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ	89	11	60.84**	92	8	70.56**	92	8	70.56**	89	11	60.84**
5. การประเมินผลรูปแบบ	130	20	431.04**	136	14	278.00**	125	25	203.54**	130	20	306.12**
ค่าเฉลี่ยรวม	619	81	379.65**	633	67	291.60**	613	87	340.29**	622	78	385.49**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 5 ด้าน พบว่า ด้านความถูกต้อง (χ^2 อยู่ในช่วง 52.92**- 1139.94**) มีความเหมาะสม (χ^2 อยู่ในช่วง 52.92**- 790.94**) มีความเป็นไปได้ (χ^2 อยู่ในช่วง 43.32**- 1215.06**) และมีความเป็นประโยชน์ (χ^2 อยู่ในช่วง 49.61**- 1341.90**) ต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการประเมินของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำเอาไปใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยมีรายละเอียดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ และใช้กรอบแนวคิด 7 S Model เป็นกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ (สร้างแบบสอบถาม)

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาสมีแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัย

2.2 เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาส มีประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย

2.3 เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาส มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นนวัตกรรมใหม่และเป็นผลงานที่เป็นเลิศที่ดี (Best Practice) เป็นต้นแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับของประเทศไทย

3) องค์ประกอบของรูปแบบ (6C Model) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้มาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) C1: Collaborative Management (การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร) – การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหารความปลอดภัย 2) C2: Cooperative Networking (การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ) - การประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน

ภายนอก และองค์กรภาครัฐ เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนความปลอดภัย 3) C3: Common Vision (การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน) - การกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัยร่วมกันอย่างชัดเจน ให้ทุกฝ่ายมีทิศทางเดียวกัน 4) C4: Clear Communication (การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ) - การสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง ต่อเนื่อง และเป็นสองทาง เพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างมีประสิทธิภาพ 5) C5: Collective Decision-Making (การตัดสินใจร่วมกัน) - การใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของทุกฝ่ายในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นยุติธรรมและครบถ้วน 6) C6: Culture Building (การสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน) - การเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมโดยมีบริบทสถานศึกษา นโยบาย และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวกำหนดทิศทางการบริหารจัดการรูปแบบ

4) กระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด 7S Model เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้ง 6 (6C Model) ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้1) S1: Strategy (กลยุทธ์) - การกำหนดทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม โดยเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติและท้องถิ่นอย่างชัดเจน (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 และ 4) 2) S2: Structure (โครงสร้าง) - การจัดโครงสร้างการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่น (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 และ 8) 3) S3: Systems (ระบบ) - การพัฒนาระบบและกระบวนการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน มีตัวชี้วัดชัดเจน และมีกลไกการสะท้อนผล (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5, 6 และ 9) 4) S4: Shared Values (ค่านิยมร่วม) - การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความปลอดภัยร่วมกัน ทั้งในมิติประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 และ 9) 5) S5: Style (รูปแบบการบริหาร) - การใช้ภาวะผู้นำแบบอำนวยความสะดวกการมีส่วนร่วม (Facilitative Leadership) และการสื่อสารที่ชัดเจน (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9) 6) S6: Staff (บุคลากร) - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7) 7) S7: Skills (ทักษะ) - การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น พร้อมคู่มือและเครื่องมือประเมินผลที่ใช้งานง่าย (ตอบสนองข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 6, 7 และ 8)

5) การประเมินผลรูปแบบการประเมินผลรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ1) เครื่องมือและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการมีส่วนร่วม 2) มาตรฐานความปลอดภัย 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 5) กระบวนการประเมินผลที่เป็นระบบ และ6) ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา McKinsey 7S Model ทั้ง 7 องค์ประกอบทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อขับเคลื่อน 6C Framework ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนี้

7S Model	6C ที่เชื่อมโยงหลัก	ความสัมพันธ์
Strategy	C1, C2, C3	กลยุทธ์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม
Structure	C1, C4, C5	โครงสร้างที่เปิดกว้างและส่งเสริมการตัดสินใจร่วม
Shared Values	C3, C6	ค่านิยมที่เป็นหัวใจของวิสัยทัศน์และวัฒนธรรม
Systems	C4, C5, C6	ระบบที่สนับสนุนการสื่อสารและสร้างวัฒนธรรม
Style	C1, C4, C5	รูปแบบผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
Staff	C1, C2, C6	บุคลากรที่พร้อมทำงานร่วมกันและสร้างวัฒนธรรม

7S Model	6C ที่เชื่อมโยงหลัก	ความสัมพันธ์
Skills	C1, C4, C5, C6	ทักษะที่จำเป็นในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ที่ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ได้แก่ 6C Model ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 7S Model ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้ง 6 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ (6C Model) ประกอบด้วย (1) C1: Collaborative Management การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นรากฐานของทุกกระบวนการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการความปลอดภัย (2) C2: Cooperative Networking การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอก และองค์กรภาครัฐ เพื่อสร้างระบบสนับสนุนที่แข็งแกร่ง (3) C3: Common Vision การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันด้านความปลอดภัย ที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน (4) C4: Clear Communication การสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง ต่อเนื่อง และเป็นสองทาง เพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างมีประสิทธิภาพ (5) C5: Collective Decision-Making การใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของทุกฝ่ายในการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นยุติธรรมและครบถ้วน และ (6) C6: Culture Building การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่ทำให้ระบบดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบทั้ง 6 ดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ โดย C1 เป็นรากฐานของทุกกระบวนการ C2 เปิดโอกาสให้เครือข่ายได้กำหนด C3 วางทิศทาง C4 เป็นสายเส้นเชื่อมทุกกระบวนการ C5 ให้ความยุติธรรม และ C6 สร้างความยั่งยืนให้กับระบบ กลไกการขับเคลื่อนรูปแบบ (7S Model) ประกอบด้วย S1: Strategy (กลยุทธ์) การกำหนดทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งสนับสนุน C1, C2 และ C3 S2: Structure (โครงสร้าง) การจัดโครงสร้างการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน ซึ่งเสริมสร้าง C1, C4 และ C5 S3: Systems (ระบบ) การพัฒนาระบบและกระบวนการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งสนับสนุน C4, C5 และ C6 S4: Shared Values (ค่านิยมร่วม) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความปลอดภัยร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของ C3 และ C6 S5: Style (รูปแบบการบริหาร) การใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย ซึ่งเป็นแบบอย่างของ C1, C4 และ C5 S6: Staff (บุคลากร) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับด้านความปลอดภัย ซึ่งเสริมสร้าง C1, C2 และ C6 และ S7: Skills (ทักษะ) การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้ C1, C4, C5 และ C6 มีประสิทธิภาพความเชื่อมโยงระหว่าง 7S Model และ 6C Framework แสดงให้เห็นว่า McKinsey 7S Model ทั้ง 7 องค์ประกอบทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อขับเคลื่อน 6C Framework ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดย Strategy, Structure และ Style เป็นกลไกที่เชื่อมโยงโดยตรงกับ Collaborative Management (C1) ในขณะที่ Systems และ Skills สนับสนุนทั้ง Communication (C4) และ Collective Decision-Making (C5) ส่วน Shared Values และ Staff เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้าง Culture Building (C6) และ Cooperative Networking (C2) ช่วยสนับสนุนทั้งระบบให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานี้จึงเป็นรูปแบบที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้งหมด และมีกลไกที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสามารถพัฒนาระบบความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติ (Best Practices) ในการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในโรงเรียนพร้อมยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม

2. ควรพัฒนาสื่อและนวัตกรรมสำหรับการเผยแพร่ผลการวิจัยไปยังกลุ่มเป้าหมาย เช่น วิดีโอสารคดีอินโฟกราฟิก หรือแอปพลิเคชัน เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจง่าย

3. ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

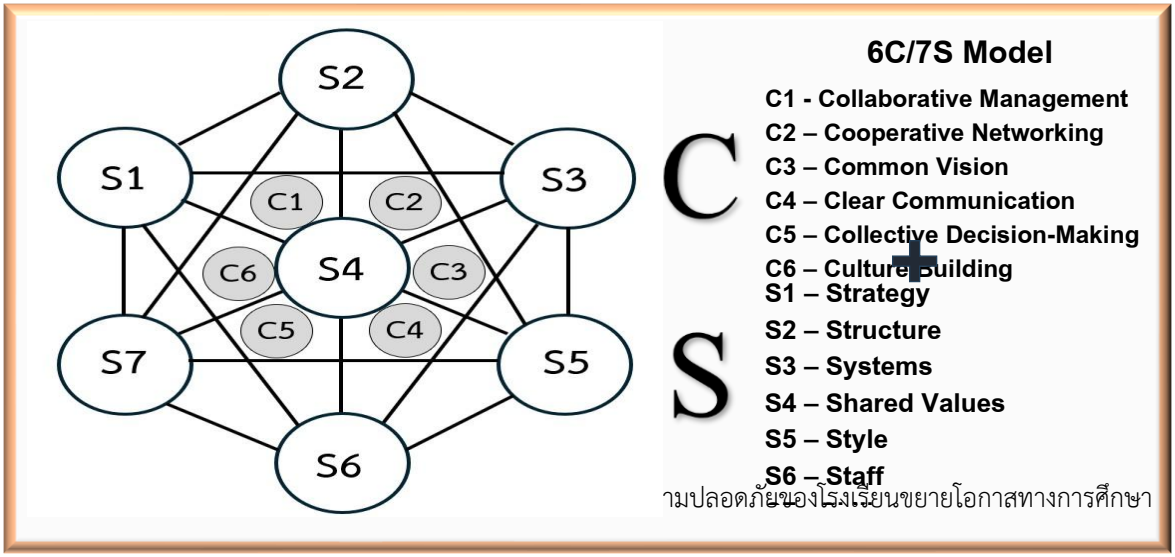
1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในบริบทของโรงเรียนประเภทอื่น เช่น โรงเรียนในเมือง โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการสร้างความปลอดภัยของโรงเรียน

3. ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อความปลอดภัยของโรงเรียน พฤติกรรมความปลอดภัยของนักเรียน และคุณภาพชีวิตของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นการบูรณาการระหว่าง 6C Model (องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วม) กับ 7S Model (กระบวนการจัดการเพื่อขับเคลื่อน) อย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในประเทศไทย และได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รูปแบบนี้ไม่เพียงแต่ให้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของการมีส่วนร่วม แต่ยังจัดเตรียมกลไกและกระบวนการที่เป็นรูปธรรมในการนำไปปฏิบัติ ทำให้สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทที่หลากหลายของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั่วประเทศ และมีศักยภาพในการสร้างความปลอดภัยที่ครอบคลุม ยั่งยืน และมีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ามปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเสมอภาคทางการศึกษา. (2562). *รายงานสถานการณ์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กิติมา จารุธีระพันธ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 5*(2), 89–102.

ธำรง จั่นฤทธิ์. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 23*(1), 226–230.

นิตยา แสงสว่าง. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นุตประวีณ์ ภัครวัฒน์อังกูร. (2568). การพัฒนาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 26*(1), 15–28.

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

ประภาพร สุขพูล. (2563). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 8*(1), 63–77.

พชฏ นรสิงห์ และคณะ. (2568). รูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์, 33*(2), 256–272.

พรทิพย์ สุวรรณภูมิ. (2564). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม (ปิติ). (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 13*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชุดา หรรษาจารุพันธ์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดลำปาง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 44*(2), 91–106.

สมชาย ใจดี. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 10*(1), 124–137.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานสถิติการเกิดเหตุไม่ปลอดภัยในสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *นโยบายและแนวทางการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

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

สุวิมล ตรีภพ. (2565). *รูปแบบการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อดิศร ดีปานธรรม. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics, 13*(3).

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. Tavistock Publications.

Chen, L., & Wong, K. (2022). Community participation in school safety: A comparative study of mountain schools in China and Nepal. *International Journal of Educational Development, 88*, 85–97.

Galbraith, J. R. (2014). *Designing organizations: Strategy, structure, and process at the business unit and enterprise levels* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Garcia, M., Rodriguez, A., & Santos, P. (2022). Safe school travel in Peru's mountainous regions: A participatory safety management approach. *Transport Policy, 118*, 143–156.

Huffman, J. B. (2003). The role of shared values and vision in creating professional learning communities. *NASSP Bulletin, 87*(637), 21–34.

Johnson, R. T., Anderson, K. L., & Miller, S. P. (2022). Shared decision-making and safety outcomes in rural schools: A longitudinal analysis. *Journal of School Violence, 21*(3), 285–302. https://doi.org/10.1080/15388220.2022.2045673

Johnson, R., Smith, M., & Williams, T. (2022). School safety through participatory management in rural schools. *Journal of School Safety, 21*(3), 115–127.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.

Kim, H., & Park, S. (2022). Data-driven safety management in resource-limited schools: Challenges and opportunities in rural education contexts. *Asia Pacific Education Review, 23*(4), 567–583. https://doi.org/10.1007/s12564-022-09756-4

Kim, S., & Park, J. (2022). Collaborative safety models for multicultural schools in South Korea. *Asia Pacific Education Review, 23*(1), 64–78.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. Free Press.

Peters, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. Harper & Row.

Rodriguez-Fernandez, C., Martinez, J., & Lopez, A. (2023). Multidimensional safety risks in remote schools: Addressing physical, social, psychological, and cyber threats through integrated approaches. *Safety Science, 162*, 106087. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106087

Save the Children. (2560, มกราคม). *The Global Alliance for Disaster Risk Reduction and Resilience in the Education Sector and the Worldwide Initiative for Safe Schools*. Save the Children Thailand.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

Toikka, A., & Tarnanen, M. (2024). Shared vision and collaborative leadership in safety management: Lessons from Nordic rural schools. *Scandinavian Journal of Educational Research, 68*(1), 112–129. https://doi.org/10.1080/00313831.2023.2198765

UNESCO. (2021). *Whole school safety approach: Guidelines for comprehensive safety in education*. UNESCO Publishing.

Waterman, R. H., Jr., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons, 23*(3), 14–26.

Yamamoto, H., & Takahashi, K. (2022). Building resilient school-community networks in disaster-prone rural areas: The role of collaborative safety planning. *International Journal of Disaster Risk Reduction, 75*, 102956.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

The Relationship between Creative Leadership and High Performance Organization of Schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

เมธาวุฒิ เหลาลาภะ[1*] และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร[2]
Methavut Laolapa[1*] and Yutthasat Kongpet[2]

(วันที่รับบทความ:16 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ:9 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 1) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประเมินระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และ 3) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นภูมิตามตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน รวมทั้งสิ้น 311 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการทำงานเป็นทีม ตามด้วยความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้วนภาวะผู้นำ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพการบริหารจัดการซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมิติความยืดหยุ่นมีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ และจินตนาการตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; องค์กรสมรรถนะสูง; สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Northeastern University
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[2]Lecturer of Faculty of Education, Northeastern University
[*]Corresponding author e-mail: methavutlp@gmail.com Tel. 0878636040

ABSTRACT

This study pursued three objectives 1) to analyze the level of creative leadership among school administrators, 2) to assess the level of high-performance organization of schools, and 3) to examine the correlational relationship between creative leadership and high-performance organization of schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. The study employed a correlational research methodology using stratified random sampling, with strata divided by position. The sample consisted of 33 school administrators and 278 teachers, totaling 311 participants. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Statistical methods used included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that 1) The overall level of creative leadership among school administrators was at a high level. The dimension with the highest mean was teamwork, followed by flexibility, vision, and imagination, which had the lowest mean. 2) The overall level of high-performance organization of schools was likewise at a high level. The dimension with the highest mean was personnel quality, followed by leadership, continuous improvement, and management quality, which had the lowest mean. 3) Creative leadership had a positive correlation with high-performance organization of schools, with the overall correlation at a very high level, statistically significant at the .01 significance level. The flexibility dimension had the highest correlation coefficient, followed by teamwork, vision, and imagination, respectively.

Keywords: Creative Leadership; High Performance Organization; schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก โดยระบุว่าสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา รวมถึงยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยังได้กำหนดหมุดหมายที่ 12 เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมุดหมายที่ 13 เกี่ยวกับการพัฒนาภาครัฐให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน De Waal (2013) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่า เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าองค์กรอื่นในระยะยาว โดยสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรวดเร็ว มีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ แนวคิดเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในแวดวงการบริหารองค์กรสมัยใหม่ องค์กรสมรรถนะสูงหมายถึงสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (พิณสุดา สิริธรังศรี, 2561) De Waal (2015) ได้ศึกษาและพัฒนากรอบแนวคิดขององค์กรสมรรถนะสูง โดยระบุว่าองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของการบริหารจัดการ (Management Quality) 2) การเปิดกว้างและการมุ่งเน้นการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation) 3) การมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term Orientation) 4) การปรับปรุงและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement and Renewal) และ 5) คุณภาพของบุคลากร (Employee Quality) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรสมรรถนะสูง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึงแนวทางการนำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ไม่เพียงพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หากแต่ยังส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วย Basadur (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยความสามารถในการระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การกำหนดและพัฒนาแนวคิด และการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาโรงเรียนให้พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ขณะที่ มัลลิกา ชาลีคาร (2568) กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้นในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องผลกการวิจัยของ เปรมอนันต์ เจือกโว้น (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 87.00 และสอดคล้องกับชาญกฤต น้ำใจดี (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับแรกของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งช่วยทำให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยเฉพาะกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่นยังมีอยู่อย่างจำกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนคือการเป็น “องค์กรสมรรถนะสูงคุณภาพและคุณธรรม” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้กำหนดพันธกิจหลักที่เน้นการส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำ การดำเนินงานเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีสมรรถนะสูงอย่างมีคุณภาพ และคุณธรรรม ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข รวมทั้งกลยุทธ์สำคัญที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2568) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เหนือกว่าการบริหารจัดการแบบเดิม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้บริหาร ทั้งนี้องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นจินตนาการ และ การทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการสร้างแรงผลักดัน ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยของ สุภาพร โสภิณ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก สามารถพยากรณ์ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมอนันต์ เจือกโว้น (2567) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือว่าเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพและเป็นองค์กรสมรรถนะสูง แม้ว่าจะมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลขององค์กร แต่การนำผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของไทยอาจมีข้อจำกัดเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบททางสังคม โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคการศึกษา 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งต้องอาศัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. เพื่อประเมินการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
3. เพื่อตรวจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 174 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,247 คน รวมทั้งสิ้น 1,393 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 174 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 311 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ และ4) ด้านการแก้ปัญหา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพบุคลากร 2) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ 3) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 20 ข้อ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะและองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษา

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา และด้านอื่นๆ โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านบริหารการศึกษา พิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ถ้ามีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมามีค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2) นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

3) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .959

2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2) ติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลผ่านทาง Google Forms และกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) กำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

5) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งรายด้านและรายภาพรวม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.02	0.68	มาก	3
2.	ด้านความยืดหยุ่น	4.05	0.69	มาก	2
3.	ด้านจินตนาการ	3.98	0.73	มาก	4

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.07	0.69	มาก	1
	ภาพรวม	4.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.76) ด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.76) ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.77) และด้านจินตนาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.79)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ทั้งรายด้านและรายภาพรวม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ด้านที่	การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1.	ด้านคุณภาพบุคลากร	4.10	0.70	มาก	1
2.	ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	4.02	0.69	มาก	4
3.	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.70	มาก	3
4.	ด้านภาวะผู้นำ	4.09	0.67	มาก	2
	ภาพรวม	4.07	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.76) ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.76) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.78) และด้านคุณภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นรายด้าน และภาพรวม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y)					
	ด้านบุคลากร (Y_1)	ด้านการบริหารจัดการ (Y_2)	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_3)	ด้านภาวะผู้นำ (Y_4)	รวม	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.776**	.794**	.512**	.786**	.848**	สูง
2. ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.936**	.766**	.485**	.779**	.878**	สูง
3. ด้านจินตนาการ (X_3)	.496**	.470**	.396**	.456**	.538**	ปานกลาง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y)					
	ด้านคุณภาพบุคลากร (Y_1)	ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_3)	ด้านภาวะผู้นำ (Y_4)	รวม	ระดับ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	.776**	.776**	.541**	.781**	.850**	สูง
รวม	**.868****	**.820****	**.567****	**.822****	**.910****	**สูงมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (r= .910) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้าน (X_1, X_2, X_3, และ X_4) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่น (X_2) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r= .878) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r= .850) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r= .848) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านจินตนาการ (X_3) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r= .538) ซึ่งทุกค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านจินตนาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ประกอบกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ทำให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการนำอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมีมีระดับการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง

อบอุ่น และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเคารพในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและประสานงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายให้ทำงานอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ทะอินทร์ (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม เปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคล เข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้มีการทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมและสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อ ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

2. การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา บุนนท์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564). เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มี 4 ตัวชี้วัดคือ การสรรหาคัดเลือกคนเก่ง การธำรงรักษาคนเก่ง การส่งเสริมพัฒนาคนเก่ง การให้รางวัลตอบแทนคนเก่ง 2) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การให้ความสำคัญกับผู้เรียน การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและชุมชน การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน 3) ด้านการจัดการความรู้องค์กร มี 4 ตัวชี้วัดคือ การกำหนดองค์ความรู้ การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 4) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 ตัวชี้วัดคือ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์ การควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ และมีตัวชี้วัดรวม 15 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ บุคลากรกระตือรือร้น สนใจการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะและสนใจในด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี แสวงหา (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านการเปิดกว้าง ด้านเน้นการปฏิบัติ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตัวแปรทั้งสองแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($r = .910$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ

ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r = .878) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง สถานศึกษาก็จะมีแนวโน้มเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในระดับสูงด้วยเช่นกัน เหตุผลที่น่าจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ดังกล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง คุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมอนันต์ เจือกโว้น (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สพม.ตรัง กระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยทั้งสามด้านสามารถร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ร้อยละ 80.20 (R^2 = 0.802) และเมื่อปรับแก้แล้วอยู่ที่ ร้อยละ 87.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สพป.สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ด้านระบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการศึกษาระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มิติจินตนาการมีคะแนนต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรดำเนินโครงการเสริมสร้างจินตนาการอย่างเป็นระบบ เช่น จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ นำคณะไปเรียนรู้ดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบที่โดดเด่นด้านนวัตกรรม และจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนมุมมองและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มิติคุณภาพการบริหารจัดการได้คะแนนต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเร่งพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการจัดสรรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังฝ่ายต่าง ๆ และการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.3 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = .868) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เช่น การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การยอมรับความผิดพลาดและนำบทเรียนมาพัฒนา และการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านใดมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2.2 สมควรดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างรูปแบบหรือแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ได้จริงและมีประสิทธิผล โดยนำผลการวิจัยชุดนี้เป็นข้อมูลตั้งต้น และนำใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิผลในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับตัวแปรด้านการพัฒนาสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประสิทธิผลองค์กร ความพึงพอใจในงานของครู การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมการศึกษา เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในมิติที่หลากหลายกว้างขวางยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรหลักสองกลุ่ม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในกรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ด้านความยืดหยุ่น ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้านจินตนาการ ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร

ส่วนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานอยู่เสมอ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

สรุปองค์ความรู้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน นั่นคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเข้มแข็งทุกมิติ ทั้งวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษายกระดับสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงทั้งด้านคุณภาพบุคลากร ระบบบริหารจัดการ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และภาวะผู้นำ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาญกฤต น้ำใจดี. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ชลธิชา บุนนท์. (2564). การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22* (น. 894–901). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5*(3), 1205–1221.

เปรมอนันต์ เจือกโว้น. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 1307–1332.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์การ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2561). *องค์กรสมรรถนะสูงในบริบทของสถานศึกษา*. พริกหวานกราฟฟิค.

ภูวนาท คงแก้ว, และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(4), 82–97.

มัลลิกา ชาลีคาร. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูตามมาตรฐานตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ].

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา, 134*(40 ก), 1–90.

วรรณภา ทะอินทร์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิภาวี แสวงหา. (2566). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุภาพร โสภิณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารราชพฤกษ์, 19*(1), 140–150.

Basadur, M. (2014). Creative problem solving as a management development approach. *Journal of Management Development, 33*(4), 312–328.

De Waal, A. (2013). Management practices do make a difference. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62*(6), 694–719.

De Waal, A. (2015). The five characteristics of high performing organizations. *Journal of Management Research, 15*(1), 5–16.

Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in Education, 23*(1), 9–11.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Needs and Development Guidelines for Academic Administration in Vocational Education Institutions in Roi Et Province under the Office of the Vocational Education Commission

นิรันดร์ คูคำ[1*] สมาน อัศวภูมิ[2] และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[3]
Niran Khukham[1*] Saman Asawapoom[2] and Jittimaphorn Sihawong[3]
(วันที่รับบทความ:17 กุมภาพันธ์ 2569 , วันที่แก้ไขบทความ:23 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 8 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 8 คน และครู 234 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และ 0.98 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.17 สภาพที่เป็นอยู่จริงอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานวิทยบริการและห้องสมุด งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานแผนกวิชา และงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 งาน ประกอบด้วย การสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านวิทยบริการ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การประเมินและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ การกำกับติดตามแผนการเรียนให้สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ การพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนตามกระบวนการ PDCA การประชุมกลุ่มย่อยระดับแผนกวิชาอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการจัดทำบันทึกข้อตกลง หลักสูตร และแผนการฝึกร่วมกับสถานประกอบการ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารงานวิชาการ; สถานศึกษาอาชีวศึกษา

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]2Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]2Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: kh.niran@vecmail.org

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the priority needs of academic administration for vocational education institutions in Roi Et Province under the Office of the Vocational Education Commission, and 2) develop guidelines for academic administration. The sample consisted of 250 participants in the 2024 academic year, including 8 directors, 8 deputy directors for academic affairs, and 234 teachers from vocational education institutions in Roi Et Province. The sample was selected using simple random sampling. The key informants for the interviews were three directors of vocational education institutions, selected through purposive sampling. The research instruments included a questionnaire on the current condition and the desirable condition, with reliability coefficients of 0.89 and 0.98, respectively, and a semi-structured interview form. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis. The research findings revealed that: 1) the overall priority needs for academic administration had a PNI Modified value of 0.17. The current condition was at a high level, while the desirable condition was at the highest level. When considering each aspect, the priority needs ranked from highest to lowest were library and learning resource services, curriculum development, instructional media, measurement and evaluation, academic departments, and the dual vocational education system. 2) The guidelines for developing academic administration in the six areas included establishing and expanding cooperation networks for library and learning resource services; developing technological systems to enhance access to learning resources; evaluating and improving competency-based curricula in collaboration with enterprises; monitoring study plans to ensure alignment with the curriculum structure; updating curricula to meet the needs of enterprises; enhancing teachers' competencies in producing and utilizing instructional media; promoting teachers' understanding of measurement and evaluation; conducting instructional supervision based on the PDCA process; organizing regular departmental meetings; and establishing memoranda of understanding, curricula, and training plans in collaboration with enterprises.

Keywords: Priority Needs; Academic Administration; Vocational Education Institutions

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจดิจิทัลส่งผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังคนของประเทศ การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดกรอบการบริหารและการจัดการศึกษาโดยเน้นการกระจายอำนาจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในฐานะภารกิจหลักของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุม 6 งานสำคัญ ได้แก่ งานแผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) นอกจากนี้ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 3 องค์ประกอบต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ โดยด้านสมรรถนะภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย 23.01 คะแนน ขณะที่ค่าเฉลี่ยระดับประเทศอยู่ที่ 27.40 คะแนน ต่ำกว่าประมาณ 4.39 คะแนน ด้านสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลมีคะแนนเฉลี่ย 34.99 คะแนน ค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ 38.19 คะแนน ต่ำกว่าประมาณ 3.20 คะแนน และด้านสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 37.73 คะแนน ค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ 40.73 คะแนน ต่ำกว่าประมาณ 3.00 คะแนน แม้ว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดจะมีการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการทดสอบ V-NET ปีการศึกษา 2566 ยังสะท้อนให้เห็นถึง ช่องว่างของสมรรถนะผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับระดับประเทศ โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเร่งพัฒนาการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

จากบริบทดังกล่าว การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและตลาดแรงงาน ส่งผลให้ยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความยั่งยืนของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1) ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 557 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 8 คน และครู จำนวน 541 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 250 คน โดยแบ่งวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

(1) ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 8 คน ครอบคลุมประชากรทั้งหมด

(2) ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 42–44) จากประชากรครู จำนวน 541 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

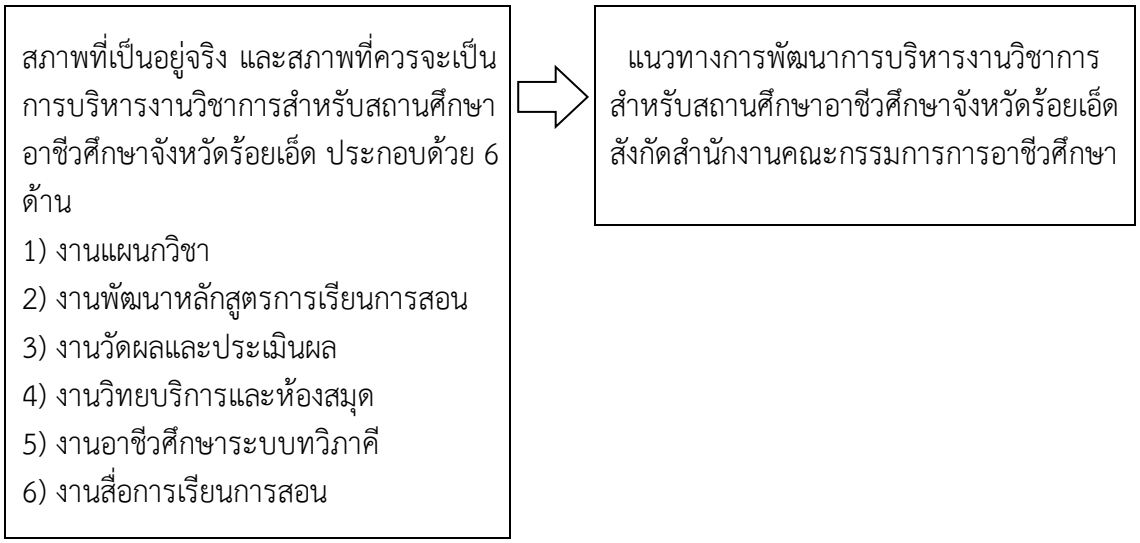
ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผอ.	รอง ผอ. ฝ่ายวิชาการ	ครู	ผอ.	รอง ผอ. ฝ่ายวิชาการ	ครู
1	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	1	1	174	1	1	75
2	วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ	1	1	40	1	1	17
3	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	1	1	87	1	1	38
4	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด	1	1	59	1	1	25
5	วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด	1	1	62	1	1	27
6	วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง	1	1	59	1	1	25
7	วิทยาลัยเทคนิคเกษตรวิสัย	1	1	35	1	1	16
8	วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร	1	1	25	1	1	11
รวม		**8**	**8**	**541**	**8**	**8**	**234**
รวมทั้งหมด		**557**			**250**		

3) กลุ่มเป้าหมาย ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงคือ ผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มเป้าหมาย 3 สถานศึกษา จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง รายชื่อนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2567

2. กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครู เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน จำนวน 32 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ 6 งาน ได้แก่ งานแผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

4.1.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ 6 งาน ได้แก่ งานแผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน

4.1.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะ

4.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

4.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริง เท่ากับ 0.89 และสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.98

4.1.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.2 แบบสัมภาษณ์

4.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

4.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ให้ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 งาน

4.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

4.2.4 นำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4.2.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 แบบสอบถาม

5.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครู จำนวน 250 คน และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม

5.1.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 แบบสัมภาษณ์

5.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน

5.2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง /สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง /สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง /สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง /สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง /สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6.1.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) โดยใช้สูตรตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิชย์ (2562)

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

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

และนำผลที่ได้มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากค่ามากไปหาน้อย

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สรุปสาระสำคัญ และนำเสนอในลักษณะความเรียงเชิงพรรณนา

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในตารางและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

7.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3 วิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็น โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิชย์ (2562)

7.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล การกำหนดรหัสข้อมูล (Coding) และสรุปสาระสำคัญเพื่อนำเสนอในลักษณะความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าสภาพที่เป็นอยู่จริงจะอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึง “ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น” (Quality gap) เมื่อพิจารณารายด้าน พบลำดับความต้องการจำเป็นดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมและรายด้าน (n=250)

การบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด	สภาพที่เป็นอยู่จริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI Modified	ลำดับ
1. งานแผนกวิชา	4.25	0.34	มาก	4.91	0.11	มากที่สุด	0.15	5
2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	4.19	0.29	มาก	4.99	0.02	มากที่สุด	0.19	2
3. งานวัดผลและประเมินผล	4.26	0.33	มาก	4.98	0.07	มากที่สุด	0.16	4
4. งานวิทยบริการและห้องสมุด	4.07	0.30	มาก	4.97	0.13	มากที่สุด	0.22	1
5. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.27	0.25	มาก	4.86	0.17	มากที่สุด	0.13	6
6. งานสื่อการเรียนการสอน	4.17	0.28	มาก	4.96	0.15	มากที่สุด	0.18	3
เฉลี่ย	**4.20**	**0.21**	**มาก**	**4.94**	**0.09**	**มากที่สุด**	**0.17**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ = 0.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ งานวิทย

บริการและห้องสมุด ($PNI_{Modified}$ = 0.22) รองลงมา ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$ = 0.19) งานสื่อการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$ = 0.18) งานวัดผลและประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.16) งานแผนกวิชา ($PNI_{Modified}$ = 0.15) และงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($PNI_{Modified}$ = 0.13) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 6 งาน สรุปได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนางานวิทยบริการและห้องสมุด

1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุดกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยและขยายฐานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2) พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางการพัฒนางานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

1) จัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการทุกสิ้นปีการศึกษา

2) ควรตรวจสอบแผนการเรียนของแผนกวิชาให้ตรงกับโครงสร้างของหลักสูตรทุกภาคเรียนและสนทนากลุ่ม เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่าย

3) พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2.3 แนวทางการพัฒนางานสื่อการเรียนการสอน

1) จัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะการใช้สื่อทำหน้าที่ในการดูแลและบริการสื่อการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนโดยเฉพาะ

2) จัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้มีความสามารถจากภายนอก

3) ส่งครูไปอบรมการใช้และจัดทำสื่อด้านการเรียนการสอนตามหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

2.4 แนวทางการพัฒนางานวัดผลและประเมินผล

1) จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและประเมินผลแก่ครูผู้สอน

2) จัดอบรมให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและประเมินผลแก่ครูผู้สอน

3) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและประเมินผลแจกครูผู้สอน

2.5 แนวทางการพัฒนางานแผนกวิชา

1) จัดให้มีการนิเทศการสอนของครูผู้สอนทุกรายวิชา โดยยึดกระบวนการ PDCA

2) มอบหมายให้แต่ละแผนกวิชาจัดประชุมกลุ่มย่อยครูในแผนกตนเอง เป็นประจำทุกเดือนโดยมีหัวหน้าแผนกทำหน้าที่เป็นประธานและรายงานการประชุมให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง

2.6 แนวทางการพัฒนางานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1) จัดทำบันทึกข้อตกลงเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

2) จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ

3) จัดทำแผนการฝึกร่วมกับสถานประกอบการ

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์เชิงทฤษฎีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการมีช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาเชิงระบบ ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของ Kaufman ที่มุ่งวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนา

ในมุมมองของ Gap Analysis Model ช่องว่างที่ปรากฏในทุกด้านแสดงถึงความจำเป็นในการปรับปรุงเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านงานวิทยบริการและห้องสมุด ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิด Learning Organization (Senge) ที่เน้นการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การอภิปรายรายด้านเชื่อมโยงทฤษฎี

2.1 งานวิทยบริการและห้องสมุด ค่าดัชนีสูงที่สุด สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิด Digital Learning Ecosystem และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งมองว่าห้องสมุดไม่ใช่เพียงแหล่งทรัพยากร แต่เป็นศูนย์กลางนิเวศการเรียนรู้

2.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิด Competency-Based Education (CBE) ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามสมรรถนะ และสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการสะท้อนแนวคิด Stakeholder Theory

2.3 งานสื่อการเรียนการสอน สัมพันธ์กับแนวคิด Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) ซึ่งชี้ว่าครูต้องบูรณาการเนื้อหา วิธีสอน และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.4 งานวัดผลและประเมินผล แนวทางพัฒนาสอดคล้องกับแนวคิด Assessment for Learning (AfL) และการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

2.5 งานแผนกวิชา การประชุมและการรายงานผลสะท้อนหลักการ Distributed Leadership และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.6 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แม้ค่าดัชนีต่ำที่สุด แต่แนวทางพัฒนาเน้นความร่วมมือเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับแนวคิด Public-Private Partnership in Education

3. การสังเคราะห์ภาพรวมเชิงระบบ

เมื่อพิจารณาโดยองค์รวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานวิชาการควรดำเนินการในลักษณะ “การบริหารคุณภาพแบบบูรณาการ” (Integrated Quality Management) โดยใช้วงจร PDCA (Plan–Do–Check–Act) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้อง และเชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญหลายด้านเข้าด้วยกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาการบริหารงานวิชาการไม่ควรมองเป็นเพียงการปรับปรุงในแต่ละด้านแยกส่วน แต่ควรดำเนินการในลักษณะ ระบบการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) ที่มีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน หน่วยงานภายในสถานศึกษา และสถานประกอบการภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาเชิงระบบ (Systems Approach in Educational Management) ที่เน้นการเชื่อมโยงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์เข้าด้วยกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ ดังนั้น การนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและสังคมในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลอภิปรายไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย สถานศึกษาควรนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยควรวางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรตรวจสอบแผนการเรียนของแผนกวิชาให้สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตรในทุกภาคเรียน พร้อมทั้งจัดทำตารางเรียนและตารางสอนร่วมกับแผนกวิชาและสถานประกอบการ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้ง สถานศึกษาควรจัดหาสื่อการเรียนการสอนและโสตทัศนูปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า งานวิทยบริการและห้องสมุดมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิทยบริการและห้องสมุดสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับที่สอง ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 งาน ที่เชื่อมโยงกันในลักษณะระบบการพัฒนาแบบบูรณาการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสนับสนุนกันเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว เกตุสม. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการให้บริการของศูนย์ออกกำลังกาย Fitness SU ED Center คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลิสรา สุวรรณ. (2561). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2546). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

จันทร์เพ็ญ หรดี. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรรยาภรณ์ ภูกลาง. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ปัญจรัตน์ ทองคำสุข. (2560). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

รัฐนภูมิ เรืองสอาด. (2564). แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวคิดนิสัยอุตสาหกรรม. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

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

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกพจน์ สิงห์คำ. (2562). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Altschuld, J. W., & Witkin, B. R. (2000). *From needs assessment to action: Transforming needs into solution strategies*. Sage.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). The place of values in needs assessment. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 3(4), 311–320.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.

Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Needs assessment: Concept and application*. Educational Technology Publications.

Kaufman, R., Rojas, A. M., & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: Concepts and applications*. Educational Technology Publications.

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

Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Graves-Ferguson, J. (1996). *Needs assessments: A practical guide*. Taylor & Francis.

Rouda, R. H., & Kusy, M. E. (1995). *Needs assessment: The first step*. Brandon-Hall.

Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessment: A practical guide*. Sage Publications.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1

Administrative factors affecting the digital competency of teachers in schools affiliated with the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

รวิวรรณ ยศวิจิตร[1*] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[2] และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[3]
Rawiwan Yotwijit[1*] Udompun Phitprasert[2] and Pongsak Tongpanchang[3]
(วันที่รับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 13 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน 4) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูมีความสัมพันธ์กันสูงมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ปัจจัยทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อม และด้านงบประมาณ ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร; สมรรถนะดิจิทัลของครู; ความสัมพันธ์

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the level of administrative factors of school administrators; 2) to study the level of digital competency of teachers; 3) to examine the relationship between administrative factors and teachers' digital competency; and 4) to analyze the administrative factors affecting the digital competency of teachers under the Sisaket Primary

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Punika_puy1@outlook.co.th Tel.0993785634

Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 331 school administrators and teachers under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a total reliability coefficient of 0.962. The statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.The research findings revealed that: 1) the overall level of administrative factors was at a high level; 2) the overall level of teachers' digital competency was at a high level; 3) there was a very high positive correlation between administrative factors and teachers' digital competency, with statistical significance at the 0.01 level; and 4) Administrative factors, specifically in terms of environment and budget, significantly influenced the digital competency of teachers under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, at the 0.01 statistical significance level.

Keywords: Administrative Factors; Teachers' Digital Competency; Relationship

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในทุกมิติ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผลักดันให้โลกก้าวเข้าสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) การศึกษาจึงถูกวางตำแหน่งให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะหลากหลายและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ สำหรับประเทศไทยความสำคัญนี้ถูกระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 80 (3) (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย,2560) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลัก "ผู้เรียนสำคัญที่สุด" เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ความท้าทายและการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูในยุคดิจิทัลแม้จะมีนโยบายรองรับอย่างชัดเจน แต่ในภาคปฏิบัติ การจัดการศึกษาไทยยังคงเผชิญความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบเดิมที่เน้นการท่องจำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ครูจึงต้องเร่งปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนกลุ่ม Digital Native ได้อย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย รวมถึงการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ให้แก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2562) ช่องว่างระหว่างนโยบายและสภาพความเป็นจริง แม้หน่วยงานส่วนกลางอย่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จะกำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลไว้อย่างเป็นระบบ แต่จากการศึกษาพบว่าครูจำนวนมากยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงลึก อีกทั้งยังประสบปัญหาเชิงโครงสร้าง อาทิ การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อจำกัดด้านงบประมาณ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ขาดเสถียรภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในห้องเรียนอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Factors) ถือเป็นตัวแปรต้นทางที่มีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การวางนโยบาย

ที่ชัดเจน และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เน้นความสำคัญของโครงสร้างองค์กรต่อประสิทธิผล (Steers,1977) งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมคุณภาพงาน (Robbins & Coulter,1999) และหากครูได้รับการสนับสนุนเชิงระบบและการเสริมพลัง (Empowerment) จากฝ่ายบริหาร ย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นใจและแรงจูงใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าสถานศึกษายังเผชิญปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะ รวมถึงระบบบริหารจัดการภายในที่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของครูในพื้นที่ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดศรีสะเกษให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 258 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 260 คน และครู จำนวน 2,120 คน รวมทั้งสิ้น 2,380 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1984) จากประชากร 2,380 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 295 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดจำนวยโดยการเทียบสัดส่วนตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียนจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาโดยยึดตามนิยามศัพท์เฉพาะ และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2) ศึกษาแนวทางและหลักการ การสร้างแบบสอบจากเอกสาร วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวทยานิพนธ์ทำการพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและให้คำแนะนำเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 ท่าน อาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5) นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 เพื่อนำไปใช้ในแบบสอบถาม

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดลองในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 30 คน

7) นำผลข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient : α) ของ Cronbach (ชวลิต ชูกำแพง, 2553) พบว่าด้านปัจจัยทางการบริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 ด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.963

8) ปรับปรุงแบบสอบถามให้เสร็จสมบูรณ์ตามข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบปรับปรุงจัดพิมพ์และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกรณีศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2) ติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อประสานข้อมูลส่งแบบสอบถาม จำนวน 331 ชุด ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายใน15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมดทำการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด เพื่อดำเนินตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment. Correlation coefficient)

5) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียนผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน โดยภาพรวม

(n : 331)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อม	4.32	0.56	มาก
2. ด้านนโยบายการบริหาร	4.40	0.51	มาก
3. ด้านโครงสร้างทางการบริหาร	4.43	0.54	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	4.24	0.50	มาก
5. ด้านงบประมาณ	4.31	0.50	มาก
6. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	4.25	0.54	มาก
เฉลี่ย	**4.33**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้างทางการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.51) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.50)

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม

(n : 331)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้ดิจิทัล (Digital Knowledge)	4.11	0.51	มาก
2. ด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills)	4.33	0.50	มาก
3. ด้านคุณลักษณะดิจิทัล (Digital Attributes)	4.31	0.50	มาก
เฉลี่ย	**4.25**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.25, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ลำดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.51)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

(n : 331)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_{total}	Y_{total}
X_1	1	0.620**	0.607**	0.730**	0.695**	0.655**	0.565**	0.779**
X_2		1	0.729**	0.447**	0.799**	0.650**	0.790**	0.766**
X_3			1	0.455**	0.662**	0.687**	0.790**	0.757**
X_4				1	0.655**	0.421**	0.700**	0.592**
X_5					1	0.765**	0.564**	0.804**
X_6						1	0.756**	0.760**
X_{total}							1	0.814**
Y_{total}								1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร (X_{total}) กับสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก (r_{xy} = 0.814) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู

(n : 331)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	P-value
ค่าคงที่	1.186	0.129		9.198	0.000
1. ด้านสภาพแวดล้อม (X_1)	0.338	0.022	0.519	15.299	0.000
2. ด้านงบประมาณ (X_5)	0.373	0.025	0.513	15.118	0.000
R	0.798				
R^2	0.637				
F	287.183				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อม (X1) และ ด้านงบประมาณ (X5) ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.338 และ 0.373 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.519 และ 0.513 ตามลำดับ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.798 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.637 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อมและด้านงบประมาณสามารถพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ร้อยละ 63.70 แสดงว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านงบประมาณ สามารถพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน (Ytotal) ค่า F เท่ากับ 108.682 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านโครงสร้างทางการบริหารเนื่องจากมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนตามกรอบภารกิจของกระทรวงฯ ช่วยลดความซ้ำซ้อนสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ว่าโครงสร้างที่ชัดเจนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร และ ด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการนำนโยบายมาปรับใช้ตามบริบทและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลรัตน แกวคำ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปจจัยทางการบริหารที่สงผลตอประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า โครงสร้างทางการบริหารที่ชัดเจนและ

เหมาะสมช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้จะอยู่ในระดับมากแต่ยังถือเป็นจุดที่ควรพัฒนา ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะการบริหารยังยึดติดกับรูปแบบเชิงโครงสร้างและการสั่งการตามนโยบายทำให้บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจหรือภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลยังไม่ปรากฏเด่นชัดนักซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของ Bass (1985) ที่เน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างมิติด้านวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมให้มากขึ้นในอนาคต เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้พร้อมรับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษาการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านทักษะดิจิทัล ด้านคุณลักษณะดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ สะท้อนว่าครูมีความพร้อมเชิงปฏิบัติและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Gallardo-Echenique et al. และ Calvani et al. ที่เน้นความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อความสำเร็จในการทำงาน เหตุที่ด้านทักษะดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจากครูเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Practical Skills) ตามบริบทการศึกษาที่ถูกกระตุ้นด้วยนโยบายในช่วงที่ผ่านมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hatlevik et al. (2015) ส่วนด้านคุณลักษณะดิจิทัลอยู่ในระดับมากเนื่องจากนโยบายภาครัฐที่เน้นจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านความรู้ดิจิทัลกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงช่องว่างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกรอบแนวคิดและหลักการ สอดคล้องกับ Eshet-Alkalai (2004) และ Martin (2008) ที่มองว่าความรู้ดิจิทัลเป็นองค์ความรู้ขั้นสูงที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยเห็นว่ามีสาเหตุจากการพัฒนาครูในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อการใช้งานทันทีเป็นหลัก ประกอบกับภาระงานที่เป็นข้อจำกัดในการศึกษาค้นคว้าเชิงลึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพร เยาวรัตน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลการศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสไบทิพย์ แสงอรุณ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นแนวทางการพัฒนาในอนาคตจึงควรสร้างความสมดุลระหว่างการเสริมสร้างความรู้เชิงทฤษฎีควบคู่กับทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ด้านโครงสร้างทางการบริหาร และด้านภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์สูงที่สุด เนื่องจากเป็นทรัพยากรพื้นฐานในการจัดหาอุปกรณ์และการสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และแรงจูงใจในการเปิดรับเทคโนโลยี ด้านนโยบายการบริหาร ที่ช่วยกำหนดทิศทางและสร้างความตระหนักร่วมกันในองค์กร ด้านเทคโนโลยี ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ ด้านโครงสร้างที่มีความชัดเจนแต่ยืดหยุ่น ช่วยลดความซ้ำซ้อนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม สำหรับด้านภาวะผู้นำ แม้มีความสัมพันธ์ทางบวกแต่มีค่าต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่

ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวม กับสมรรถนะหลักของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r= 0.706) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านงบประมาณส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยทางการบริหารทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ร้อยละ 63.70 (R2= 0.637) จึงยอมรับสมมติฐานว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่อธิบายว่าปัจจัยทางการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กร ทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งล้วนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในประเทศ พบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูในทางบวก คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยระบุว่าปัจจัยด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ งบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบสามารถส่งผลต่อสมรรถนะของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านสมรรถนะดิจิทัลของครู

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงโครงสร้าง งบประมาณ และเทคโนโลยีที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอย่างชัดเจน อีกทั้งภาระงานด้านการบริหารและงานนโยบายที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลให้บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควร โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ และช่วยยืนยันว่าปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังสะท้อนประเด็นเชิงพัฒนาที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติม โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย การจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยี การกำหนดโครงสร้างและ

ระบบสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดและแนวทางติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมแก่ครูในสถานศึกษา

1.3 ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการใช้เครื่องมือช่วยสอน หรือโปรแกรมสำเร็จรูป มาประยุกต์ทำสื่อการสอน ฝึกทักษะการสืบค้นและการแก้ไขปัญหาอุปกรณ์เบื้องต้นด้วยตนเอง เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.3 ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะด้านความรู้ดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในโรงเรียน โดยสมรรถนะดิจิทัลของครูไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงลำพัง แต่ถูกขับเคลื่อนผ่านระบบนิเวศทางการบริหารที่เข้มแข็ง โดยมีงบประมาณ และ สภาพแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยต้นทางที่ทรงอิทธิพลที่สุดในการพยากรณ์ความสำเร็จซึ่งสะท้อนว่าการจัดสรรทรัพยากรที่จับต้องได้และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อเทคโนโลยีมีความสำคัญมากกว่าความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ งานวิจัยยังเผยให้เห็นช่องว่างสำคัญในด้านภาวะผู้นำที่แม้จะมีผลเชิงบวกแต่ยังอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งกลายเป็นจุดยุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาว่าการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัลที่ยั่งยืนจำเป็นต้องก้าวข้ามการอบรมทักษะแบบเดิม ไปสู่การบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่เน้นการสนับสนุนเชิงโครงสร้างควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ เพื่อเปลี่ยนทักษะการใช้ให้กลายเป็นสมรรถนะในการสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ. (2565*). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชวลิต ชูกำแพง. (2553). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จโรงเรียนคุณธรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปราณี สาไพรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช (2542). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.* หน้า 1-23.

ภัทราพร เยาวรัตน์. (2565). *การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช (2560). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

วิไลรัตน์ แก้วคำ. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สไบทิพย์ แสงอรุณ. (2566). *สมรรถนะด้านดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2562 - 2580).* กระทรวงการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

Gallardo-Echenique, E. E., Marquès, M., & Garcia, F. J. (2015). *Digital competence in higher education: a systematic review.* International Journal of Educational Technology in Higher Education, 12(1), 17-29.

Hatlevik, O. E., Throndsen, I., & Vangsnes, B. B. (2015). *Student digital skills and attitudes toward digital learning*. European Journal of Education, 50(2), 224-239.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1984). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management (6th ed.).* Prentice Hall.

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing.

กลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

Strategies for the Management of Early Childhood Education Toward Excellence in Schools under the Primary Educational Service Area in Nakhon Ratchasima Province

พิมพ์ณภา พงษ์ธนณัชศุภดา[1*]และ กิติพงษ์ ลือนาม[2]
Pimnapa Pongthananutsupada [1*] and Kitipong Luenam [2]
(วันที่รับบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 15 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พัฒนากลยุทธ์ และประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีหลายระยะ ประกอบด้วย การศึกษาบริบทและปัญหา การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษา และการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 297 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของการบริหารการศึกษาปฐมวัย โดยสภาพที่เป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.39, SD= 0.64) และสภาพที่ควรจะเป็นโดยมากรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, SD= 0.42) ความต้องการจำเป็น ด้านการจัดการ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.13) รองลงมา คือ ด้านเครือข่ายสถานศึกษาและด้านครูผู้สอน มีค่าเท่ากัน ($PNI_{modified}$ = 0.12) ส่วนด้านผู้เรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.00) กลยุทธ์หลักประกอบด้วย ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพ ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสมดุล โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ บูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) และด้านพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างมืออาชีพ ส่วนผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

[1]นักศึกษาหลักสูตรหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
[1]Doctoral Degree of Philosophy in Educational Administration Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[1*]Corresponding author e-mail: pimpawnksports2519@gmail.com Tel. 0899478253
[2]e-mail: kitipong102512@gmail.com Tel. 0819660851

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร; การศึกษาปฐมวัย; ความเป็นเลิศ; โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study basic information, to develop strategic approaches, and to evaluate the Strategies for the Management of Early Childhood Education Toward Excellence in Schools under the Primary Educational Service Area in Nakhon Ratchasima Province. The research was conducted by using the multiphase mixed method. Two research tools, a questionnaire and an evaluation form, were used for data collection. A sample included selected 297 subjects, from school directors. A target group of 14 experts were selected, using the purposive sampling technique. Mean, Standard Deviation, Priority Needs Index modified, and content analysis were used for data analysis The results of the research on the basic information for achieving excellence in early childhood education management in case of present states as a whole found to be at high levels ($\overline{X}$ = 4.39, SD= 0.64) while the desirable states were at the highest levels ($\overline{X}$ = 4.77, SD= 0.42). Priority Needs Index modified were organizational management ($PNI_{modified}$ =0.13), educational networks ($PNI_{modified}$ =0.12), learning resources ($PNI_{modified}$ =0.10), teachers ($PNI_{modified}$ =0.07),and learners ($PNI_{modified}$ =0. 00), Strategies for the Management of Early Childhood Education Toward Excellence consisted of 5 strategies as follow: 1) Enhance management quality by improving systems and using data-driven practices, 2) Strengthen collaboration by engaging parents, communities, and stakeholders3) Develop learning resources by aligning with local context. 4) Promote holistic learning by integrating balanced development and using technology and AI, and 5) Develop teachers by building competencies and professional ethics. And the evaluation of Strategies for the Management of Early Childhood Education Toward Excellence, as a whole in both suitability and feasibility aspect were perceived as the high levels.

Keywords: Strategic Management; Early Childhood Education; Excellence; Primary Schools

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของโลกมีความซับซ้อนและรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมือง ทำให้ทุกประเทศต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาคนจึงเป็นหัวใจสำคัญของความมั่นคงและความยั่งยืนของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาในช่วงปฐมวัย ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาทองของชีวิต ที่สมองของเด็กได้รับการสร้างและพัฒนาอย่างรวดเร็วที่สุด การพัฒนาในช่วงนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การศึกษาปฐมวัย เป็นการศึกษาขั้นต้นที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพัฒนาการของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ เพื่อให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ (สุริยา ฆ้องเสนาะ, 2562) พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ได้

กำหนดให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นการดูแลและจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุหกปีอย่างเป็นองค์รวม โดยให้หน่วยงานรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตที่ดีแก่เด็กปฐมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดปรัชญาของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ว่า “การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคน” เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการศึกษาปฐมวัยของประเทศไทยยังเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งเรื่องความเหลื่อมล้ำของมาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการ ความพร้อมของบุคลากร และความไม่ต่อเนื่องของระบบพัฒนาเด็กระหว่างปฐมวัยและประถมศึกษา (แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564–2570)

ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) (2566) ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาระดับปฐมวัยจำนวนมากยังมีจุดอ่อนในด้าน “กระบวนการบริหารและจัดการ” แม้ด้านคุณภาพเด็กและการจัดประสบการณ์จะอยู่ในระดับดีเลิศ แต่กระบวนการบริหารภายในยังไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 รายงานว่า จากการประเมินสถานศึกษาระดับปฐมวัยจำนวน 182 โรงเรียน พบว่าผลการประเมินด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับ “ดี” ถึงร้อยละ 23.73 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ระบบบริหารจัดการ” ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

สิ่งที่สำคัญของระบบบริหารการศึกษาปฐมวัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากยังขาดสมรรถนะเฉพาะทางด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย ครูผู้สอนบางส่วนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงสาขา ขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ระบบบริหารยังไม่เชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรกับผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น คุณภาพเด็กหรือมาตรฐานสถานศึกษา การบริหารยังขาดการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ชุมชน และครอบครัวอย่างแท้จริง และขาดแนวทางและกลยุทธ์การบริหารที่มุ่งสู่ “ความเป็นเลิศ” อย่างมีระบบ

การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง การจัดระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น มีนวัตกรรมการบริหารที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างรอบด้าน สร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนภายใต้หลัก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และมุ่งผลลัพธ์ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาปฐมวัยทั้งสามด้าน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561)

หนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่สามารถใช้พัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพคือ แบบจำลอง McKinsey 7S Framework (Peters & Waterman, 1982) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ Strategy, Structure, System, Style, Staff, Skill และ Shared Values การบริหารที่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้านจะช่วยสร้างเอกภาพทางกลยุทธ์ภายในองค์กร และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหาร (Baishya, 2015) การนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัย จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารให้ตอบสนองต่อมาตรฐานคุณภาพและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพ

จำเป็นต้องอาศัยระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (จิรภา ชมพูมิ่ง และคณะ, 2558; ฉัตรวิไล สุรินทร์ชมพู, 2562) เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากปัญหาและข้อจำกัดดังกล่าว จึงเกิดคำถามเชิงวิจัยว่า จะสร้างกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศได้อย่างไร เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น สามารถยกระดับคุณภาพเด็กและระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนเป็นต้นแบบของการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยสองกลุ่ม คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบ ดังนี้

a. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,291 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 297 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อมูลพื้นฐานของการบริหารการศึกษาปฐมวัย 2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารการศึกษาปฐมวัย 3. ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

3. ขอบเขตเนื้อหา

องค์ประกอบของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา คือ 1) ครูผู้สอน 2) ผู้เรียน 3) การจัดการ 4) แหล่งเรียนรู้ และ 5)เครือข่ายสถานศึกษา

องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็น กลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชิ้น คือ แบบสอบถาม และแบบประเมินกลยุทธ์ ซึ่งมีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วคำนวณหาค่า IOC คัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC รายข้อระหว่าง 0.80-1.00 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับตามวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.986 และสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.989

4.2 แบบประเมินกลยุทธ์

สร้างแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะของภาษาประเด็นข้อความ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและนำไปเก็บข้อมูล โดยใช้เทคนิคการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดทำกลยุทธ์ จำนวน 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 2 คน รวม 9 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นสองส่วนสำคัญดังนี้

5.1 การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ

5.1.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการตอบสอบถาม

5.1.2 ประสานและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองและทางออนไลน์

5.2 การเก็บข้อมูลในการการสนทนากลุ่ม

ในการประเมินกลยุทธ์ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในการวิพากษ์กลยุทธ์โดยใช้เทคนิคการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

5.2.1 เตรียมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

5.2.2 ติดต่อประสานงานผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้เพื่อร่วมสนทนากลุ่ม

5.2.3 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เชี่ยวชาญและนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ตามที่กำหนด

5.2.4 ผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์ร่างกลยุทธ์

ผลการวิจัย

กลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1.1 สภาพที่เป็นจริงของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, SD= 0.64) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดการ และด้านเครือข่ายสถานศึกษา ตามลำดับ

1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, SD= 0.42) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการจัดการ ด้านเครือข่ายสถานศึกษา ด้านแหล่งเรียนรู้ ด้านครูผู้สอน และด้านผู้เรียน ตามลำดับ

1.3 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ของการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม มีค่า ($PNI_{modified}$ = 0.08) เมื่อพิจารณาแต่ด้าน พบว่า ด้านการจัดการ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.13) รองลงมา คือ ด้านเครือข่ายสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.12) ด้านแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.10) ด้านครูผู้สอน ($PNI_{modified}$ = 0.07) ส่วนด้านผู้เรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.00)

2. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

2.1 การกำหนดกลยุทธ์หลักหลักของกลยุทธ์ตามการสังเคราะห์เอกสารได้แนวคิดการบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา คือ ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์

2.2 กลยุทธ์หลักประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพ 2) เสริมสร้างความร่วมมือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น 4) ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้พัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสมดุล โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ บูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) 5) พัฒนาครูปฐมวัยให้มีความรู้ ความสามารถและจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างมืออาชีพ

3. การประเมินกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความเหมาะสม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความเป็นไปได้โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

a สภาพปัจจุบันของการบริหารการศึกษาปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมามีพื้นฐานที่มั่นคงและมีความเข้มแข็งในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านผู้เรียนและครูผู้สอน ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการจัดการศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bronfenbrenner (1979) ที่อธิบายว่า เด็กปฐมวัยเป็นศูนย์กลางของระบบนิเวศการเรียนรู้ (Ecological System of Learning) ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เช่น ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน จะส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการของเด็ก ขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในฐานะ ผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กในแต่ละช่วงวัย จึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านเครือข่ายสถานศึกษา (Network Collaboration) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ทั้งที่การบริหารยุคใหม่ให้ความสำคัญต่อ เครือข่ายการเรียนรู้ในฐานะกลไกเชิงระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับคุณภาพสถานศึกษา แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Fullan (2007) ที่เน้นว่า การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือของทุกภาคส่วน (Collaborative Partnership) เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา ดังนั้น แม้สภาพปัจจุบันของการบริหารการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมาจะอยู่ในระดับที่ดี แต่จุดอ่อนด้านเครือข่ายควรได้รับการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก ตลอดจนการจัดตั้ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และพัฒนาคุณภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 จากการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นเมื่อพิจารณาค่าความคาดหวัง พบว่าด้าน พบว่า ด้านการจัดการ (Management Dimension) มีความสำคัญสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งครอบคลุมทั้งการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การใช้งบประมาณ และการควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1994) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการเป็นกลไกหลักที่กำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction) และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จผ่านกระบวนการวางแผน การจัดโครงสร้าง และการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในระดับปฐมวัยซึ่งต้องอาศัย ระบบบริหารที่มีความยืดหยุ่นและบูรณาการ เพื่อให้สามารถตอบสนองพัฒนาการของเด็กได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านสื่อ วัสดุ

บุคลากร และงบประมาณ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านผู้เรียน (Learner Dimension) กลับมีค่าความคาดหวังต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรให้ความสนใจ เนื่องจากอาจสะท้อนถึงความเข้าใจของผู้บริหารและครูที่ยังมอง การบริหารปฐมวัย ในเชิงโครงสร้างและระบบ มากกว่าการเน้นพัฒนาการของเด็กในฐานะศูนย์กลางของการเรียนรู้ ผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2016) ที่เน้นการพัฒนาเด็กแบบองค์รวม (Whole Child Development) ครอบคลุมพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาปฐมวัยคุณภาพ

1.3 จากการศึกษาความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านเครือข่ายสถานศึกษา และด้านแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมายังขาด กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแบบองค์รวม และยังไม่สามารถเชื่อมโยงทรัพยากรจากภายนอก ทั้งจากชุมชน องค์กรท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย เข้าสู่ระบบการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3.1 ด้านการจัดการ ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรเป็น ในการบริหารจัดการเชิงระบบ โดยเฉพาะในประเด็นการวางแผน การจัดโครงสร้าง การบริหารบุคลากร และการควบคุมคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะเชิงกลยุทธ์มากขึ้น เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 ด้านเครือข่ายสถานศึกษา ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสอง สะท้อนถึงความท้าทายในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับภาคีภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งยังดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่องและขาดกลไกการประสานงานเชิงระบบ ทั้งที่การบริหารปฐมวัยสมัยใหม่เน้น “การบริหารแบบเครือข่าย” ที่ทุกภาคส่วนมีบทบาทร่วมในการพัฒนาเด็กตามแนวคิดของ Leithwood และ Riehl (2003) ที่เสนอว่า “ภาวะผู้นำแบบสร้างเครือข่าย (Distributed Leadership)” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรการศึกษามีการขับเคลื่อนร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ การแบ่งปันความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

1.3.3 ด้านแหล่งเรียนรู้ ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสาม แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัด การพัฒนาแหล่งเรียนรู้จึงควรเน้นการบูรณาการทรัพยากรภายในและภายนอก เช่น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ชุมชน และเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างรอบด้าน

1. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยการการพัฒนากลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ ถือเป็นแนวทางที่ตอบสนองต่อระบบการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ตามแนวทางของ Bryson (2018) ที่เน้นการจัดทำกลยุทธ์โดยเชื่อมโยงสถานการณ์จริง ความต้องการ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง การกำหนดกลยุทธ์เชิงระบบในระดับปฐมวัยมีความเหมาะสม เพราะเป็นช่วงวัยที่ต้องการการวางรากฐานที่มั่นคงทั้งในเชิงโครงสร้าง เช่น หลักสูตรและบริบทสถานศึกษา และเชิงกระบวนการ เช่น วิธีการสอน การมีส่วนร่วมของครอบครัว

2. กลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

a. ความเหมาะสมของกลยุทธ์ ความเหมาะสมที่เน้นไปที่โครงการ/กิจกรรม เป็นข้อยืนยันถึง

ความสำคัญของการแปลงกลยุทธ์ให้เป็นรูปธรรม เพราะระดับปฐมวัยต้องอาศัยกิจกรรมเป็นฐานการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมผ่านการเล่น กิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ ตามแนวทางของ Vygotsky (1978)

3.2 ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ การที่โครงการ/กิจกรรมมีความเป็นไปได้สูงที่สุดสะท้อนว่าโรงเรียนมีศักยภาพเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่ ซึ่งชี้ว่าการจัดสรรทรัพยากร และความร่วมมือในพื้นที่นั้นมีความเข้มแข็งพอสมควร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่ผู้วิจัย ได้ศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

a. กำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศแบบมีเป้าหมายชัดเจน โดยเฉพาะในด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูง เช่น การจัดการภายในและการสร้างเครือข่ายโรงเรียน ควรมีนโยบายสนับสนุนการวางระบบการบริหารงานปฐมวัยแบบบูรณาการ

1.2 พัฒนาแนวทางปฏิบัติ (Guidelines) และคู่มือการบริหารปฐมวัยระดับเขตพื้นที่โดยอ้างอิงกลยุทธ์หลัก รอง โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดที่ได้จากงานวิจัย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในโรงเรียนต่าง ๆ

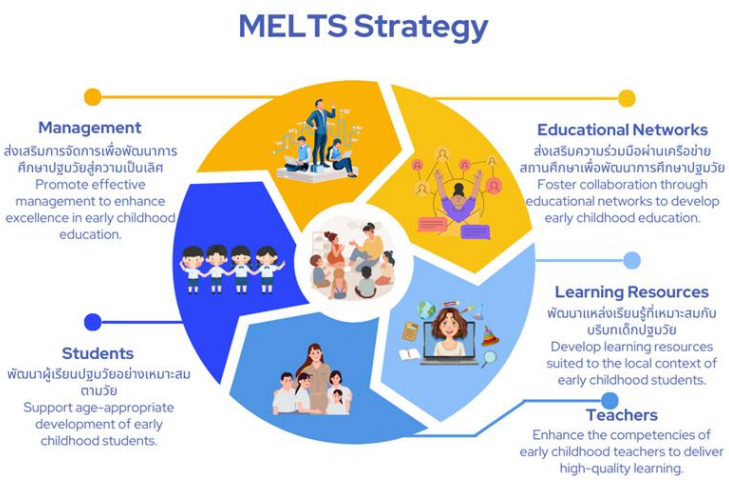
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

a. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของกลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามข้อค้นพบ เพื่อยืนยันน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของตัวแปร

b. ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาในสถานศึกษาโดยการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและปัญหาต่าง ๆ ที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การบริหารการศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นเลิศ (MELTS Strategy)



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560*. คุรุสภาลาดพร้าว.

ฉัตรวิไล สุรินทร์ชมพู. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย: บทบาทผู้บริหาร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 13*(2), 135–156.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. บริษัท พริกหวาน กราฟฟิคส์.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุริยา ฆ้องเสนาะ. (2562). *การศึกษาของเด็กปฐมวัย หัวใจสำคัญของการศึกษา*. http://www.parliament.go.th

Baishya, B. (2015). McKinsey 7S framework in corporate planning and policy. *International Journal of Interdisciplinary Research in Science, Society and Culture, 1*(1), 165–168.

Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Jossey-Bass.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.

Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership*. Laboratory for Student Success, Temple University.

Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning: Reconceiving roles for planning, plans, planners*. Free Press.

UNESCO. (2016). *Global education monitoring report 2016: Education for people and planet—Creating sustainable futures for all*. UNESCO Publishing.

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม

The Implementation of a Student Support and Care System for the Prevention of Cyberbullying behaviors among Students at Kongthong Wittaya School, Nakhon Pathom Province

ญาณิศา ไพรวัลย์[1*], และ พัชราภา ตันติชูเวช[2]
Yanisa Praiwan[1*], and Patcharapa Tantichuwet[2]

(วันที่รับบทความ:5 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ:19 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม และ 2) ระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) นักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จำนวน 2,109 คน กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี-มอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการแบ่งชั้นเทียบสัดส่วนตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 267 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 822) ผู้บริหารและครูโรงเรียนคงทองวิทยา จำนวน 113 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.983 และแบบสอบถามระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีค่าความเชื่อมั่น 0.979 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ในฐานะผู้ถูกกระทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ในฐานะผู้กระทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) ระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์; มาตรการ 3 ป.; โรงเรียนคงทองวิทยา

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[1] Master Student of Educational Administration, Faculty of Educational & Development Sciences Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus
[2] รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[2]Assoc. Prof. Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus
[*]Corresponding author email : yanisa.prai@ku.th Tel : 064-072-6090 [2]e-mail: patcharapa.ta@ku.th Tel. 086-7873442

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the levels of cyberbullying behavior among students at Kongthong witthaya School, Nakhon Pathom Province; and 2) the performance levels of the student care and support system in preventing cyberbullying The population consisted of 1) 2,109 students, from which a sample of 327 students was determined using the Krejcie & Morgan table and selected through proportional stratified random sampling based on lower and upper secondary levels. 267 completed questionnaires were returned, representing an 82 percent response rate and 2) 113 administrators and teachers, with 103 completed questionnaires returned 91 percent. The research instruments included a cyberbullying behavior questionnaire with a reliability of 0.983 and a student care and support system performance questionnaire with a reliability of 0.979. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results revealed that 1) the overall level of cyberbullying behavior among students at Kongthong witthaya School, Nakhon Pathom Province, was at a low level for victims and at the lowest level for perpetrators. 2) the overall performance of the student care and support system in preventing cyberbullying was at the highest level, while the implementation of the 3P measures was overall at a high level.

Keywords: Student support and care System; Cyberbullying; 3P Measures; Kongthong witthaya School

บทนำ

การศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในการเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน อย่างไรก็ตามแม้ว่าเทคโนโลยีจะอำนวยความสะดวกในหลายด้าน แต่หากมีการนำไปใช้ในทางที่ผิดหรือขาดการกำกับดูแลอาจก่อให้เกิดโทษได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มนักเรียนที่เป็นเยาวชนซึ่งควรได้รับการปลูกฝังทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันพฤติกรรมความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาพการณ์จริงที่พบเห็นได้บ่อยครั้งในสถานศึกษา คือ ปัญหาการกลั่นแกล้ง หรือที่เรียกว่า การบูลลี่ (Bully) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ผลกระทบต่อตัวนักเรียน ทั้งในด้านพฤติกรรม สุขภาพกาย สุขภาพจิต และการปรับตัวเข้าสู่สังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) จากปัญหาการกลั่นแกล้งในรูปแบบเดิม ได้ถูกพัฒนาความรุนแรงขึ้นตามความสะดวกในการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ จนกลายเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying) ซึ่งความรุนแรงของการกระทำเหล่านี้มีแนวโน้มทวีคูณมากขึ้น เนื่องจากสามารถกระจายข้อมูลออกไปได้เป็นวงกว้างในระยะเวลาอันรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สรานนท์ อินทนนท์, 2563) ที่ศึกษาและพบว่ากลุ่มเยาวชนอายุ 13-28 ปี มีการใช้อินเทอร์เน็ตสูงถึง 7 ชั่วโมงต่อวันในช่วงวันหยุด และเกือบ 6 ชั่วโมงต่อวันในวันเปิดภาคเรียน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับการสำรวจของ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) ที่ระบุว่าประชาชนกลุ่มอายุ 15-24 ปี เป็นกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตสูงสุดถึงร้อยละ 99.1 ซึ่งเมื่อการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่าง ๆ ทำได้ง่ายขึ้น ปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์จึงกลายเป็นภัยเงียบที่คุกคามเยาวชนไทย (ฤทัยชนนี สิทธิชัย, 2562)

สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อเยาวชนอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

ข้อค้นพบที่น่ากังวลอีกประการหนึ่งคือ การกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์มีลักษณะที่ผู้กระทำไม่จำเป็นต้องเผชิญหน้ากับผู้ถูกกระทำ และมักใช้นามแฝงหรือบัญชีปลอมในการปกปิดตัวตน ทำให้ยากต่อการพิสูจน์ทราบตัวบุคคล (จิราภา พึ่งบางกรวย, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจจาก ดัชนีชี้วัดสุขภาวะทางดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2567 ที่ระบุว่า แม้ทักษะดิจิทัลของคนไทยในภาพรวมจะดีขึ้นแต่ดัชนีชี้วัดในด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์กลับมีค่าเฉลี่ยลดลง (Advanced Info Service Public Company Limited, 2567) นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตยังเป็นประเด็นที่ครูมักเข้าไม่ถึง เนื่องจากนักเรียนมักใช้บัญชีส่วนตัวและสื่อสารกันเฉพาะในกลุ่มเพื่อน (ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2561) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เป็นปัญหาที่ซ่อนเร้น แต่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำโดยตรง ดังนั้นจึงควรเร่งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทันท่วงที

ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้ความปลอดภัยของสถานศึกษาเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนอันดับแรก โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้เป็นวาระเร่งด่วนที่ต้องมีรูปแบบและกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการปกป้อง คุ้มครองทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นนโยบายหลักที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้นักเรียนอยู่รอดปลอดภัยจากสภาวะวิกฤต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) พร้อมทั้งมุ่งเน้นการปฏิบัติตาม มาตรการ 3 ป. ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม เพื่อป้องกันการถูกกลั่นแกล้งให้แก่นักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

จากฐานข้อมูลสรุปรายงานการเยี่ยมบ้านนักเรียน โรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า ผู้ปกครองมีความกังวลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของบุตรหลานที่นานเกินกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 75.84 นอกจากนี้พบว่านักเรียนขาดทักษะทางสังคม ร้อยละ 54.24 และพบปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในนักเรียนร้อยละ 43.86 ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นภัยสังคมรูปแบบใหม่ที่ผู้ปกครองดูแลได้ยาก ดังนั้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและใจของนักเรียนจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาดังกล่าวในโรงเรียนคงทองวิทยา ซึ่งมีนักเรียนในช่วงวัย 13-18 ปี จำนวน 2,109 คน (โรงเรียนคงทองวิทยา, 2568) ซึ่งจากข้อมูลของสถาบันดีคิว (DQ Institute) เปิดเผยดัชนีชี้วัดความปลอดภัยบนสื่อออนไลน์สำหรับเด็ก ประจำปี 2566 พบว่าเด็กอายุ 13-18 ปีทั่วโลกร้อยละ 70 ต้องเผชิญกับความเสี่ยงทางไซเบอร์อย่างน้อย 1 ครั้งในปีที่ผ่านมา (กรมประชาสัมพันธ์, 2566) ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังที่จะศึกษาระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ และระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการป้องกันที่ยั่งยืน และเป็นแบบอย่างในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความสุขสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

พฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (ผู้วิจัยสังเคราะห์จากนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)
1. การหมิ่นประมาท นินทาให้เกิดความเสื่อมเสียทางโลกไซเบอร์
2. การเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคล หรือข้อมูลที่เป็นความลับบนโลกไซเบอร์
3. การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์
4. การแอบอ้างชื่อหรือการสวมรอยเป็นบุคคลอื่นบนโลกไซเบอร์
5. การก่อกวนคุกคามสิทธิบนโลกไซเบอร์

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน **(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)**
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. การคัดกรองนักเรียน
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา
5. การส่งต่อ

มาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ **(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)**
1. ป้องกัน
2. ปลูกฝัง
3 ปราบปราม

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระเบียบวิธีวิจัย

1.1 ประชากรใช้ในการวิจัยในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ นักเรียนจำนวน 2,109 คน เป็นนักเรียนชาย 1,019 คน และนักเรียนหญิง 1,090 คน (โรงเรียนคงทองวิทยา, 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี-มอร์แกน (Krejci, R. V., & Morgan, D. W. ,1970: 607-610) โดยการแบ่งชั้นเทียบสัดส่วนตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

นักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	1,184	184
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	925	143
รวม	**2,109**	**327**

1.2 ประชากรใช้ในการวิจัยในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 113 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน ข้าราชการครู 93 คน ครูอัตราจ้าง 5 คน ครูต่างชาติ 2 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ 1 คน เจ้าหน้าที่สำนักงาน 7 คน (โรงเรียนคงทองวิทยา, 2568)

2. เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 พฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลก

ไซเบอร์ โดยสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ 5 ด้าน โดยผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คน ตอบแบบสอบถามจากประสบการณ์ ในฐานะผู้ถูกกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ จำนวน 20 ข้อ และในฐานะผู้กระทำการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์จำนวน 19 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) รวมจำนวน 39 ข้อ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 20 ข้อ และการใช้มาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) รวมจำนวน 30 ข้อ

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน ของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ระหว่าง 0.50 - 1.00 หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนโรงเรียนสามพรานวิทยา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3.2 แบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อครอบคลุม 5 ด้านของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ระหว่าง 0.67-1.00 หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสามพรานวิทยา จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้วยการนำหนังสือส่งถึงโรงเรียนคงทองวิทยา พร้อมแบบสอบถามจำนวน 327 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการตอบกลับจำนวน 267 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.65 ทำการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ด้วยการนำหนังสือส่งถึงโรงเรียนคงทองวิทยา พร้อมแบบสอบถามจำนวน 113 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการตอบกลับ จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.15 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ที่พบในนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยาจังหวัดนครปฐม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในฐานะผู้ถูกกระทำของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน

(n = 267)

การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การหมิ่นประมาท นินทาให้เกิดความเสื่อมเสียทางโลกไซเบอร์	1.63	0.96	น้อย	2
2. การเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่เป็นความลับบนโลกไซเบอร์	1.27	0.68	น้อยที่สุด	5
3. การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์	1.83	1.10	น้อย	1
4. การแอบอ้างชื่อหรือการสวมรอยเป็นบุคคลอื่นบนโลกไซเบอร์	1.33	0.76	น้อยที่สุด	4
5. การก่อกวนคุกคามสิทธิบนโลกไซเบอร์	1.54	0.91	น้อย	3
รวม	**1.52**	**0.88**	**น้อย**	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในฐานะผู้ถูกกระทำของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 1.52, S.D. = 0.88) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์ รองลงมาคือการหมิ่นประมาท นินทาให้เกิดความเสื่อมเสียทางโลกไซเบอร์ และการก่อกวนคุกคามสิทธิบนโลกไซเบอร์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในฐานะผู้กระทำของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน

(n = 267)

การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การหมิ่นประมาท นินทาให้เกิดความเสื่อมเสียทางโลกไซเบอร์	1.35	0.73	น้อยที่สุด	2
2. การเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่เป็นความลับบนโลกไซเบอร์	1.16	0.55	น้อยที่สุด	5
3. การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์	1.50	0.85	น้อยที่สุด	1
4. การแอบอ้างชื่อหรือการสวมรอยเป็นบุคคลอื่นบนโลกไซเบอร์	1.24	0.65	น้อยที่สุด	3

5. การก่อกวนคุกคามสิทธิบนโลกไซเบอร์	1.17	0.56	น้อยที่สุด	4
รวม	**1.28**	**0.67**	**น้อยที่สุด**	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในฐานะผู้กระทำของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$ =1.28, S.D. = 0.67) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สูงสุด 3 อันดับแรกดังนี้ การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์ รองลงมาคือการหมิ่นประมาทนินทาให้เกิดความเสื่อมเสียทางโลกไซเบอร์ และการแอบอ้างชื่อหรือการสวมรอยเป็นบุคคลอื่นบนโลกไซเบอร์

2. ระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ โดยรวมและรายด้าน

(N=103)

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.59	0.87	มากที่สุด	2
2. การคัดกรองนักเรียน	4.60	0.88	มากที่สุด	1
3. การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	4.56	0.88	มากที่สุด	3
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.55	0.88	มากที่สุด	4
5. การส่งต่อ	4.49	0.93	มาก	5
รวม	**4.57**	**0.87**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.57, σ= 0.87) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านที่พบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การคัดกรองนักเรียน รองลงมาคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน และข้อพบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านที่พบต่ำสุด คือ การส่งต่อ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน และการส่งต่อ

(N = 103)

ข้อ	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล				
1.	สถานศึกษาประชุมและวางแผนงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และครูที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน การประเมินพฤติกรรมนักเรียน	4.61	0.86	มากที่สุด	2
2.	สถานศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติส่วนตัวของนักเรียนในทุกด้านที่จำเป็นต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.62	0.85	มากที่สุด	1
3.	สถานศึกษากำหนดให้ครูที่ปรึกษาสื่อสารข้อมูลด้านพฤติกรรม และด้านการเรียนของนักเรียนกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	4.57	0.91	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปสู่การคัดกรองนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.89	มากที่สุด	4
	ด้านการคัดกรองนักเรียน				

ข้อ	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1.	สถานศึกษาวางแผนและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการรู้จักนักเรียนรายบุคคล จัดประชุมทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.53	0.92	มากที่สุด	4
2.	สถานศึกษากำหนดให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการคัดกรองนักเรียนแยกเป็นกลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรอง	4.62	0.84	มากที่สุด	2
3.	สถานศึกษาดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนตามการคัดกรอง	4.61	0.91	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบ บันทึกและรายงานสรุปผลการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มตามเกณฑ์การคัดกรองโดยสรุปเป็นห้องเรียน	4.64	0.85	มากที่สุด	1
	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน				
1.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามกลุ่มนักเรียนที่คัดกรอง หรือสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียน	4.50	0.91	มาก	4
2.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมโฮมรูม และกิจกรรมประชุมผู้ปกครอง เพื่อประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.61	0.85	มากที่สุด	1
3.	สถานศึกษาสนับสนุนให้จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล	4.53	0.92	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.85	มากที่สุด	2

ข้อ	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
	ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา				
1.	ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงปัญหาของนักเรียนและประสานงานกันเพื่อหาแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.60	0.91	มากที่สุด	1
2.	สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้จัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาของนักเรียน	4.59	0.85	มากที่สุด	2
3.	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.50	0.94	มาก	4
4.	สถานศึกษากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.85	มากที่สุด	3
	ด้านการส่งต่อ				
1.	สถานศึกษาดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนด้านการส่งต่อนักเรียนรายกรณี	4.50	0.93	มาก	2
2.	สถานศึกษาดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.48	0.96	มาก	3
3.	สถานศึกษามอบหมายให้ครูที่ปรึกษา ติดตามการช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	4.55	0.90	มากที่สุด	1
4.	สถานศึกษากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบรับช่วงต่อจากผู้เชี่ยวชาญจนกว่านักเรียนจะได้รับการพัฒนาไปเป็นกลุ่มปกติ	4.46	0.94	มาก	4

จากตารางที่ 5 พบว่าการดำเนินงานระบบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนข้อที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่ำที่สุดในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียน

เป็นรายบุคคล คือ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปสู่การคัดกรองนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (μ = 4.56, σ= 0.89) ด้านการคัดกรองนักเรียน คือ สถานศึกษาวางแผนและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการรู้จักนักเรียนรายบุคคล จัดประชุมทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียนอย่างเป็นระบบ (μ = 4.53, σ= 0.92) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามกลุ่มนักเรียนที่คัดกรอง หรือสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียน (μ = 4.50, σ= 0.91) คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหา (μ = 4.50, σ= 0.94) ด้านการส่งต่อ คือ สถานศึกษากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบรับช่วงต่อจากผู้เชี่ยวชาญจนกว่านักเรียนจะได้รับการพัฒนาไปเป็นกลุ่มปกติ (μ = 4.46, σ= 0.94)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยของประชากรและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากรการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ โดยรวมและรายด้าน

(N=103)

มาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. การป้องกัน	4.19	1.08	มาก	3
2. การปลูกฝัง	4.28	1.07	มาก	1
3. การปราบปราม	4.24	1.05	มาก	2
รวม	**4.23**	**1.06**	**มาก**	

จากตารางที่ 6 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.23, σ= 1.06) เรียงลำดับระดับการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. มากไปหาน้อย ดังนี้ ปลูกฝัง รองลงมาคือ ปราบปราม และป้องกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ด้านการป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม

(N = 103)

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป.	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
	การปราบปราม				
1.	สถานศึกษาการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อระงับเหตุพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์และประสานงานเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.22	1.03	มาก	2
2.	สถานศึกษาติดตามพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าพฤติกรรมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นจึงสร้างขวัญและกำลังใจ	4.21	1.08	มาก	3
3.	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและติดตามผลหลังจากการดำเนินมาตรการปราบปรามอย่างเป็นระบบ	4.31	1.05	มาก	1

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป.	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
	การป้องกัน				
1.	ครูที่ปรึกษาสำรวจข้อมูลการใช้งานระบบไซเบอร์ของนักเรียนรายบุคคลและคัดกรองนักเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการถูกกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	4.19	1.08	มาก	2
2.	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังในสถานศึกษาและชุมชน โดยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการดำเนินการหากพบพฤติกรรมกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	4.23	1.06	มาก	1
3.	สถานศึกษามีระบบสื่อสารเพื่อแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในสถานศึกษา และส่งต่อข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา	4.16	1.10	มาก	3
	การปลูกฝัง				
1.	สถานศึกษาจัดทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการสอดแทรกความรู้เรื่องการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อออนไลน์	4.37	1.00	มาก	1
2.	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน	4.35	1.05	มาก	2
3.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมรณรงค์ให้นักเรียนตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและผลกระทบทางกฎหมายของการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	4.22	1.13	มาก	3
4.	สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมสร้างจิตสำนึกวินัยดิจิทัล	4.21	1.10	มาก	4

จากตารางที่ 7 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. เพื่อแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานต่ำที่สุด คือ ด้านการป้องกัน คือ สถานศึกษามีระบบสื่อสารเพื่อแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในสถานศึกษา และส่งต่อข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา (μ = 4.16, σ= 1.10) ด้านการปลูกฝัง คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมสร้างจิตสำนึกวินัยดิจิทัล (μ = 4.21, σ= 1.10) และด้านการปราบปราม คือ สถานศึกษาติดตามพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าพฤติกรรมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นจึงสร้างขวัญและกำลังใจ (μ = 4.21, σ= 1.08)

อภิปรายผล

1. ระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ในฐานะผู้ถูกกระทำอยู่ในระดับน้อย และในฐานะผู้ถูกกระทำอยู่ในระดับน้อยที่สุด จากการวิจัยพบว่า การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์ เป็นพฤติกรรมที่พบค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งในฐานะผู้ถูกกระทำและผู้กระทำ สะท้อนความเปราะบางของความสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล ซึ่งการบล็อกผู้กระทำไม่ต้องเผชิญหน้ากับเหยื่อโดยตรง ส่งผลให้เหยื่อรู้สึกไร้ตัวตนทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สรานนท์ อินทนนท์ และพลินี เสริมสินสิริ (2561) ที่ว่าการตั้งกลุ่มแยกเป็นผลจากการไม่พอใจเพื่อนในห้องเรียน ซึ่งมักทำโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบทางจิตใจต่อเหยื่อ เช่นเดียวกับ ธันยากร ตุดเกื้อ และคณะ (2562) กล่าวว่า พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของผู้ตกเป็นเหยื่อ เนื่องจากนักเรียนนิยามการเพื่อนบนโลกไซเบอร์ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ยึดโยงกับโลกความเป็นจริง

2. ระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยนำเสนอข้อที่มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานต่ำที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

2.1 การรู้จักนักเรียนรายบุคคล พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัญหาหลักของโรงเรียนคงทองวิทยาคือขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการจัดเก็บข้อมูลด้านไซเบอร์ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวมีความซ่อนเร้น ครูจึงเข้าไม่ถึงข้อมูลไซเบอร์ของนักเรียน แนวทางแก้ไขคือการสร้างการเครือข่ายนักเรียนแกนนำ เพื่อช่วยสอดส่องพฤติกรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยภัทร โอสุวรรณ (2562) ได้เสนอแนวทางว่าโรงเรียนควรสร้างพลังเครือข่ายนักเรียนในโรงเรียน ทำหน้าที่ช่วยสอดส่องตรวจสอบเพื่อนที่อาจมีพฤติกรรมกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต และกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

2.2 การคัดกรองนักเรียน พบว่า สถานศึกษาควรวางแผนและทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียนอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนคงทองวิทยาสถานศึกษายังขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์เพื่อจำแนกกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพลอย พัฒนะแสง (2565) ที่เสนอให้ใช้ระบบคลาวด์คอมพิวติงในการบันทึกและแปรผลข้อมูลเพื่อแยกกลุ่มนักเรียนให้เป็นระบบ นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดนิยามและเกณฑ์การคัดกรองเฉพาะด้านตามแนวทางของ พัชราภา ตันติชูเวช และสุมิตร สุวรรณ์ (2566) โดยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เพื่อให้กระบวนการคัดกรองในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามกลุ่มนักเรียนที่คัดกรอง หรือสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความละเอียดอ่อนของปัญหาส่งผลให้การจัดกิจกรรมแยกกลุ่มตามผลการคัดกรอง อาจทำให้นักเรียนรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งกับกลุ่มเพื่อน ผู้วิจัยเห็นว่าควรใช้กลุ่มคนที่มีชื่อเสียงในโซเชียลมีเดียมาเป็นตัวกลางในการปลูกฝังค่านิยมการประพฤติที่เหมาะสมในโลกไซเบอร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรานนท์ อินทนนท์ และพลินี เสริมสินสิริ (2561) ที่เสนอแนวทางว่าควรใช้อินฟลูเอนเซอร์เพื่อรณรงค์ เนื่องจากอินฟลูเอนเซอร์มีอิทธิพลต่อผู้รับสารเป็นอย่างมาก

2.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่า สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจาก รูปแบบการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการตอบสนองนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์พงษ์ ยืนยง (2562) ที่เสนอว่าโรงเรียนควรเปลี่ยนมาเน้นกระบวนการพูดคุยและรับฟังประสบการณ์จากนักเรียน ซึ่งเป็นการป้องกันที่ยั่งยืนกว่าการแก้ไขที่ปลายเหตุ เช่นเดียวกับ ธันยากร ตุดเกื้อ และคณะ (2562) ที่เสนอแนวทางว่ากิจกรรมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนมุมมอง จะช่วยให้เกิดกระบวนการคิดและตัดสินใจจากภายใน นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.5 การส่งต่อนักเรียน พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบรับช่วงต่อจากผู้เชี่ยวชาญจนกว่านักเรียนจะได้รับการพัฒนาไปเป็นกลุ่มปกติ ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนคงทองวิทยาขาดระบบฐานข้อมูลดิจิทัลที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างการส่งต่อและการรับช่วงต่อ ทำให้เกิดรอยต่อในการทำงาน นอกจากนี้บุคลากรที่รับช่วงต่อยังขาดทักษะการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพลอย พัฒนะแสง (2565) ที่เสนอว่าสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางในการประสานงาน ติดตามผล และรายงานข้อมูลระหว่างครูกับผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับแนวทางของ นุธิดา ทวีชีพ (2565) คือการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการรับช่วงต่อและการพัฒนานักเรียนกลับสู่สภาวะปกติมีประสิทธิภาพ

2.6 การป้องกัน พบว่า สถานศึกษาควรมีระบบสื่อสารเพื่อแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในสถานศึกษา และส่งต่อข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

แก้ไขปัญหา ทั้งนี้เนื่องมาจาก การแจ้งเหตุนในรูปแบบเดิมมีความล่าช้าและนักเรียนขาดความสะดวกใจ สถานศึกษาจึงควรปรับรูปแบบการแจ้งเหตุให้มีความหลากหลาย โดยเฉพาะช่องทางออนไลน์ที่เน้นความรวดเร็วและเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์พงษ์ ยืนยง (2562) ที่ระบุว่าครูรับรู้ปัญหาผ่านการพูดคุยเฉพาะนักเรียนที่สนิทใจเท่านั้น แต่นักเรียนที่ขาดความไว้วางใจจะสังเกตพฤติกรรมได้ยาก เช่นเดียวกับแนวทางของ วิมลวรรณ ปัญญาว่อง (2561) คือการรายงานผ่านช่องทางออนไลน์ที่มีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเหตุให้รู้สึกปลอดภัย เพื่อลดอัตราการเกิดเหตุและสร้างระบบการช่วยเหลือที่ทันท่วงที

2.7 การปลูกฝัง พบว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมสร้างจิตสำนึกวินัยดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้อจำกัดด้านเวลาและการจัดกิจกรรมที่เร่งรัด ทำให้โรงเรียนมักจัดกิจกรรมรูปแบบที่กำหนดไว้เพื่อความสะดวก ส่งผลให้นักเรียนขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี เจริญวานิช (2560) ที่ระบุว่าปัจจัยสำคัญที่สุดในการป้องกันการรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์คือตัววัยรุ่นเองที่ต้องเรียนรู้มารยาทการสื่อสารเพื่อป้องกันผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น เช่นเดียวกับแนวทางของ พลอยพัชชา แก้ววิเศษ (2564) ที่เสนอแนะให้มีการบูรณาการความรู้เรื่องการรังแกบนโลกไซเบอร์ลงในหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังวินัยดิจิทัล

2.8 การปราบปราม พบว่า สถานศึกษาติดตามพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าพฤติกรรมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นจึงสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นักเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูและผู้เกี่ยวข้องมองว่าการหยุดพฤติกรรมกลั่นแกล้งเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติอยู่แล้ว จึงละเลยการให้ความสำคัญกับการเสริมแรงทางบวก ส่งผลให้นักเรียนขาดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวดี เหมทานนท์ และสุทัศน์ เหมทานนท์ (2567) ที่เสนอว่าครูควรสร้างแรงจูงใจในการปรับพฤติกรรมมากกว่าการตำหนิหรือบังคับ โดยเน้นการรับฟังด้วยความเข้าใจและการหาสาเหตุที่แท้จริงของพฤติกรรม เพื่อให้เด็กเกิดความรู้สึกปลอดภัยและกล้าที่จะสื่อสารความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งจะช่วยลดการกลั่นแกล้งในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ในฐานะผู้ถูกกระทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และในฐานะผู้กระทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยพฤติกรรมที่พบค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกีดกันออกจากกลุ่มบนโลกไซเบอร์ ทั้งในฐานะผู้ถูกกระทำและผู้กระทำ สะท้อนความเปราะบางในยุคดิจิทัล ซึ่งการบล็อกผู้กระทำไม่ต้องเผชิญหน้ากับเหยื่อโดยตรง ส่งผลให้เหยื่อรู้สึกไร้ตัวตนทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ สถานศึกษาจึงควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน มุ่งเน้นการเยียวยาผู้ถูกกระทำผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และใช้หลักสูตรพลเมืองดิจิทัลปลูกฝังการเคารพสิทธิผู้อื่น

1.2 จากผลการวิจัยระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ การคัดกรองนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ ดังนั้น สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์พฤติกรรมรายบุคคลเพื่อจำแนกกลุ่ม และช่วยเหลือได้ตรงจุด โดยเปิดพื้นที่ให้นักเรียนร่วมออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้วยความสมัครใจ พร้อมพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาแก่ครู ใช้ระบบติดตามผลดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความไว้วางใจ และจากผลการวิจัยระดับการดำเนินงานตามมาตรการ 3 ป. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ การปลูกฝัง การปราบปราม และการป้องกัน ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมสร้างวินัยดิจิทัลและบูรณาการเข้ากับหลักสูตร โดยใช้การเสริมแรงทางบวกควบคู่กับการ

ติดตามพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำ และควรพัฒนาระบบแจ้งเหตุทางดิจิทัลที่ปลอดภัยและรวดเร็ว เพื่อให้สามารถระงับเหตุได้อย่างทันท่วงที

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองในการป้องกันการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ร่วมกัน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ควรศึกษาการวิจัยเชิงทดลอง โดยนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและมาตรการ 3 ป. ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อติดตามและประเมินผลในระยะยาวว่าสามารถลดปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ได้จริงหรือไม่

องค์ความรู้ใหม่

การป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพในบริบทสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดูแลแบบเผชิญหน้าสู่การบริหารจัดการเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีหัวใจสำคัญคือการยกระดับกระบวนการรู้จักนักเรียนและคัดกรองรายบุคคล ผ่านการสร้างเครือข่ายนักเรียนแกนนำเพื่อทำลายกำแพงของปัญหาการกีดกันออกจากกลุ่มที่ครูเข้าไม่ถึง ผสานกับการใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการช่วยเหลือที่ตามสภาพจริง ในด้านการส่งเสริมและป้องกันปัญหา ต้องมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมให้นักเรียนร่วมออกแบบกิจกรรมสร้างวินัยดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากจิตสำนึกแทนการลงโทษ บูรณาการร่วมกับมาตรการปลูกฝัง ป้องกัน และปราบปราม ที่เน้นการเสริมแรงทางบวกและการสร้างระบบแจ้งเหตุที่ปลอดภัย เพื่อสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจที่สามารถระงับเหตุได้อย่างทันท่วงทีผ่านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมประชาสัมพันธ์. (2566). *ดัชนีชี้วัดความปลอดภัยบนสื่อออนไลน์สำหรับเด็กเผยการระบาดใหญ่ทางไซเบอร์ โดยรายงานของสถาบันดีคิวพบเด็ก 70% มีความเสี่ยงทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง*. https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/9/iid/229312

จิราภา พึ่งบางกรวย. (2563). การรับรู้ความเสี่ยงและการแก้ปัญหาการถูกกลั่นแกล้งบนพื้นที่ไซเบอร์ของกำลังพลในกองทัพบก. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 7*, 21–36.

ธันยากร ตุดเกื้อ. (2562). การศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุของพฤติกรรมการรังแกบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 32*(2), 157–167.

นุธิดา ทวีชีพ. (2565). ผลของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 34*(1), 173–182.

ประพันธ์พงษ์ ยืนยง. (2562). *มาตรการในการจัดการพฤติกรรมการถูกกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์: กรณีศึกษาโรงเรียนนาหลวง เขตทุ่งครุ จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2561). *วัคซีนคุ้มภัยคนยุคดิจิทัล: ประเด็นจริยธรรมและข้อควรรู้ทางกฎหมาย* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พลอยพัชชา แก้ววิเศษ. (2564). พฤติกรรมข่มเหงรังแกบนโลกไซเบอร์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเรียนมัธยมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(5), 239–251.

พัชราภา ตันติชูเวช, และ สุมิตร สุวรรณ. (2566). การพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยจากการรังแกกันในโรงเรียนเพลินพัฒนา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11*, 20–30.

แพรพลอย พัฒนะแสง. (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 11*(1), 664–678.

ภาวดี เหมทานนท์, และ สุทัศน์ เหมทานนท์. (2567). การให้คำปรึกษาเพื่อลดอุบัติการณ์การกลั่นแกล้งในโรงเรียนและผลกระทบต่อนักเรียน. *วารสารศาสตร์สุขภาพและการศึกษา, 4*(3), 102–113.

โรงเรียนคงทองวิทยา. (2568). *ข้อมูลโรงเรียนปีการศึกษา 2568*. https://www.kongthong.ac.th

โรงเรียนคงทองวิทยา. (2567). *แบบสรุปรายงานสรุปการเยี่ยมบ้านนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา*. https://www.kongthong.ac.th

ฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2562). *พฤติกรรมการรังแกบนโลกไซเบอร์ของวัยรุ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิมลวรรณ ปัญญาว่อง. (2561). การป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียน. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 27*(2), 133–144.

สรานนท์ อินทนนท์. (2563). *การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน.

สรานนท์ อินทนนท์, และ พลินี เสริมสินสิริ. (2561). การศึกษาวิธีการป้องกันการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของวัยรุ่น. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2* (น. 1396–1406). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุภาวดี เจริญวานิช. (2560). การรังแกกันผ่านพื้นที่ไซเบอร์: ผลกระทบและการป้องกันในวัยรุ่น. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 25*(4), 639–648.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แนวทางการดำเนินการป้องกันการบูลลี่ในสถานศึกษา*. https://safetycenter.obec.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *การสำรวจการมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2567 (ไตรมาส 1)*. กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

หทัยภัทร โอสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

Advanced Info Service Public Company Limited. (2567). *Thailand Cyber Wellness Index (TCWI) by AIS: ดัชนีชี้วัดสุขภาวะดิจิทัลของคนไทย 2567*. https://sustainability.ais.co.th/th/sustainability-projects/thailands-cyber-wellness-index

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

การบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

A study of digital academic administration in schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4.

ณัฏฐภัทร์ สุโคตร[1*] อุดมเดช ทาระหอม[2] และ สมฤทัย เตาจันทร์[3]
Nattapat Sukotr[1*] Udomdech Tarahom[2] and Somrutai Taochan[3*]

(วันที่รับบทความ: 10 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 17 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 22 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน (3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 160 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .83 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลใน จำแนกตามตำแหน่งขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถดำเนินการอย่างเชื่อมโยงกันใน 5 ด้านหลัก เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงและแบ่งปันสื่อมัลติมีเดีย นำไปประยุกต์ใช้จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน (Personalized Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ระบบดิจิทัล; เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[3]Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Sukotrnattapat@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to (1) examine the current conditions of digital-based academic administration in schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, (2) compare administrative practices as perceived by personnel with different positions, work experiences, and school sizes, and (3) propose guidelines for effective digital academic administration. The sample consisted of 160 school administrators and teachers, determined via the Krejcie and Morgan table. Research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and a structured interview, which yielded a reliability coefficient of .83. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis. The results indicated that 1. Current Status: Digital system implementation is perceived at the highest level. 2. Key Variables: Significant differences in performance were found based on job position and school size ($p < .01$), while work experience showed no impact. 3. Strategic Goal: Focus on 5 core areas to enhance multimedia sharing and personalized learning, ensuring educational needs are met for every student.

Keywords: Academic Administration; Digital Systems; Digital Technology for Education

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่ยุคของการปฏิวัติดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการองค์กร และการสื่อสารในสถานศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลง วิถีการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาจากรูปแบบดั้งเดิมที่อาศัยเอกสารและการประชุมแบบเผชิญหน้าเป็นหลัก มาสู่การใช้ระบบสารสนเทศ แพลตฟอร์มออนไลน์ และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถค้นหาและเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็ว การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีความแม่นยำและเป็นระบบ การสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการตัดสินใจเชิงบริหารที่อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นพื้นฐาน (ประสาท เนืองเฉลิม, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา เป็นผู้จัดสรรทรัพยากรและเป็นผู้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อสามารถวางแผนกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์ และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4, 2567)

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นไปที่การนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในภารกิจหลัก ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผล ไปจนถึงการพัฒนาบุคลากรและสื่อการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนผ่านกระบวนการทำงานให้เป็นระบบดิจิทัลอย่างครบวงจร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
2. เพื่อเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

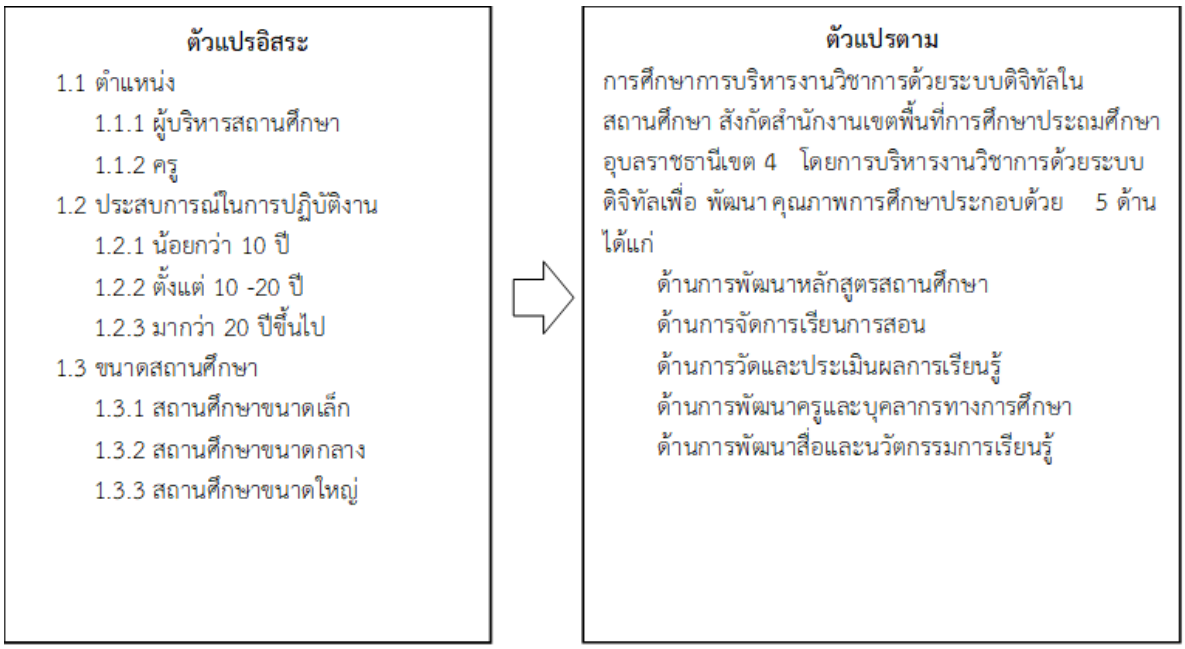
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 135 โรงเรียน โดยดำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 135 คน รวมทั้งสิ้น 270 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน ครู จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน ได้มา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบมีสัดส่วนเพื่อให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนตัวอย่างสอดคล้องกับขนาดของประชากร

2. กลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ได้จากการเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยคัดเลือก จำนวน 6 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครู 3 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและนำมาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert จากเอกสารตำราและงานวิจัยต่าง ๆ

4.2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเครื่องมือวิจัยมีค่า IOC 0.97–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.830 และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา

4.3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form กับตัวอย่างจริง

3. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ในระบบ Google Form จนครบตามจำนวน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

4. ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์

5. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ถอดเทป เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. เก็บข้อมูลได้ 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนuh

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ตามองค์ประกอบ 5

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S	แปลผล
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.79	0.35	มากที่สุด
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.85	0.23	มากที่สุด
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.77	0.18	มากที่สุด
4	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.67	0.20	มากที่สุด
5	ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	4.73	0.24	มากที่สุด
รวม		**4.76**	**0.21**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1.1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.85) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ("x" =4.79) ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x}$=4.77) ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x}$=4.73) และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}$=4.34)

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.67	.44	4.90	.17	4.37**	.00
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.78	.26	4.92	.16	4.15**	.00
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.75	.20	4.80	.16	1.79	.08
4	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.61	.18	4.74	.20	0.62	.53
5	ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	4.72	.31	4.74	.15	4.38**	.00
รวม		4.71	.25	4.82	.15	**3.60****	**.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	0.20	2	0.10	0.82	0.44
		ภายในกลุ่ม	19.14	157	0.12		
		รวม	19.34	159			
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	**ระหว่างกลุ่ม**	0.22	2	0.11	2.19	0.16
		ภายในกลุ่ม	8.03	157	0.05		
		รวม	8.25	159			
3		**ระหว่างกลุ่ม**	0.12	2	0.06	1.89	0.15

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	**ภายในกลุ่ม**	5.15	157	0.03		
		รวม	5.27	159			
4	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	0.07	2	0.04	0.89	0.411
		ภายในกลุ่ม	6.43	157	0.04		
		รวม	6.50	159			
5	ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	**ระหว่างกลุ่ม**	0.04	2	0.02	0.37	0.69
		ภายในกลุ่ม	9.18	157	0.06		
		รวม	9.22	159			
รวม		**ระหว่างกลุ่ม**	**0.09**	**2**	**0.05**	**1.02**	**0.36**
		ภายในกลุ่ม	**6.98**	**157**	**0.04**		
		รวม	**7.07**	**159**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	9.19	2	4.59	69.24**	.00
		ภายในกลุ่ม	10.42	157	0.07		
		รวม	19.61	159			
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	**ระหว่างกลุ่ม**	2.36	2	1.18	31.36**	.00
		ภายในกลุ่ม	5.90	157	0.04		
		รวม	8.26	159			

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	**ระหว่างกลุ่ม**	0.59	2	0.29	9.85**	.00
		ภายในกลุ่ม	4.69	157	0.03		
		รวม	5.28	159			
4	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	1.87	2	0.93	31.68**	.00
		ภายในกลุ่ม	4.63	157	0.03		
		รวม	6.50	159			
5	ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	**ระหว่างกลุ่ม**	1.91	2	0.96	20.55**	.00
		ภายในกลุ่ม	7.31	157	0.05		
		รวม	9.22	159			
รวม		**ระหว่างกลุ่ม**	**2.63**	**2**	**1.32**	**46.52****	**.00**
		ภายในกลุ่ม	**4.44**	**157**	**0.03**		
		รวม	**7.07**	**159**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé

ตารางที่ 2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1			$\bar{X}$	4.94	4.47	4.25

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	4.94	-	0.47*	0.69*
		ขนาดกลาง	4.47	-	-	0.22
		ขนาดใหญ่	4.25	-	-	-
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน		$\bar{X}$	4.92	4.74	4.75
		ขนาดเล็ก	4.92	-	0.18*	0.47*
		ขนาดกลาง	4.74	-	-	0.29*
		ขนาดใหญ่	4.45	-	-	-
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.81	4.73	4.55
		ขนาดเล็ก	4.81	-	0.07	0.26*
		ขนาดกลาง	4.73	-	-	0.18*
		ขนาดใหญ่	4.55			
4	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา		$\bar{X}$	4.74	4.54	4.40
		ขนาดเล็ก	4.74	-	0.20*	0.34*
		ขนาดกลาง	4.54	-	-	0.14
		ขนาดใหญ่	4.40	-	-	-
5	ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.81	4.54	4.40
		ขนาดเล็ก	4.81	-	0.24*	0.21
		ขนาดกลาง	4.56	-	-	0.04
		ขนาดใหญ่	4.60	-	-	-
รวม			$\bar{X}$	**4.53**	**4.42**	**4.23**
		ขนาดเล็ก	**4.53**	-	**.24****	**.40****
		ขนาดกลาง	**4.42**		-	**.15**
		ขนาดใหญ่	**4.23**			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบสารสนเทศดิจิทัล เช่น Google Forms มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์และความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาประมวลผล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญ ในการตัดสินใจพัฒนาหลักสูตร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรนำผลวิเคราะห์มาปรับปรุงรายวิชาและกิจกรรมชุมนุมให้ยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Google Classroom หรือ LINE เป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันแนวคิด "ห้องเรียนกลับด้าน" (Flipped Classroom) โดยสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อออนไลน์ให้ผู้เรียนศึกษาล่วงหน้า เพื่อใช้เวลาในห้องเรียนเน้นการปฏิบัติและอภิปราย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการทรัพยากรส่วนกลาง เช่น คอมพิวเตอร์หรือแท็บเล็ต เพื่อลดช่องว่างทางเทคโนโลยีและสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย เช่น Quizizz หรือ Google Forms ในการทดสอบและเก็บรวบรวมผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ประมวลผลและวิเคราะห์คะแนนอัตโนมัติ เพื่อให้ครูทราบพัฒนาการและจุดอ่อนของผู้เรียน และวางแผนช่วยเหลือรายบุคคลได้ทันที

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เกณฑ์การประเมิน (Rubric) และแฟ้มสะสมผลงานออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการประเมินตนเองและเพื่อน

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครูผ่านระบบออนไลน์เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ตรงเป้าหมายรายบุคคล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพผ่านระบบทางไกล (Video Conference) หรือ E-Learning เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการเรียนรู้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดิจิทัล (Digital PLC) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนนวัตกรรมและร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอน

ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำคลังสื่อและนวัตกรรมส่วนกลางบนระบบคลาวด์ (เช่น Google Drive) เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึง ดาวน์โหลด และแบ่งปันสื่อดิจิทัลร่วมกันได้สะดวก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางระบบการจัดหมวดหมู่สื่อการสอนตามกลุ่มสาระและระดับชั้นอย่างชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างและแบ่งปันสื่อมัลติมีเดียที่หลากหลายเพื่อนำไปใช้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล (Personalized Learning)

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดได้รับนโยบายการพัฒนาการศึกษาด้วยระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดในช่วงที่ผ่านมาได้เป็นแรงผลักดันสำคัญให้บุคลากรปรับตัวและยอมรับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจนเกิดความคุ้นชิน สำหรับลำดับความคิดเห็นที่เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ วราริณี มิ่งภู (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ และสอดคล้องกับ ธนากร ชมเชย (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการนำระบบดิจิทัลไปใช้กับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลยังเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพราะหากบุคลากรมีความสามารถด้านดิจิทัลที่แข็งแกร่ง ย่อมส่งผลให้ทุกด้านพัฒนาขึ้นตามไปด้วยอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ (ธนากร ชมเชย, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า โดยรวมแตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ส่วนครูมุ่งเน้นที่ความคล่องตัวในการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับตัวผู้เรียนรายบุคคล ความแตกต่างทางความคิดนี้จึงถือเป็นข้อมูลสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการดิจิทัลจะประสบความสำเร็จ เพื่อให้ระบบดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน สอดคล้องกับ วราริณี มิ่งภู (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ และสอดคล้องกับ ธันยากร บุญจอม (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้มุมมองต่อการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลแตกต่างกัน โดยทั้งกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุงานต่างกัน ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอย่างเป็นเอกภาพ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในพื้นที่ทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจ และมีการรับรู้ถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารจัดการงานวิชาการในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงถึงความพร้อมและการยอมรับต่อนโยบายดิจิทัลที่ถูกถ่ายทอดลง สู่สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธันยากร บุญจอม (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และสอดคล้องกับ นิตยา ตุ๊กสันเทียะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

4. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ครอบคลุมภารกิจหลักด้านวิชาการทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีสภาพแวดล้อมความพร้อม หรือกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในงานวิชาการที่แตกต่างกันออกไป นำไปสู่การวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการดิจิทัล ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับธนากร ชมเชย (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และสอดคล้องกับ จรุณี เก้าเอี้ยน (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เน้นการกำหนดกรอบ ทิศทาง และโครงสร้างในระดับระบบ เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้กำหนดนโยบายนำไปขับเคลื่อน

1.2.ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเน้นการลงมือทำในระดับสถานศึกษา มีความเป็นรูปธรรม สามารถนำไปดำเนินการได้จริงในบริบทของแต่ละโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิจัยเชิงลึกตามบริบทขนาดสถานศึกษา: ควรศึกษาเชิงกรณีตัวอย่าง (Case Study) เพื่อค้นหาโมเดลการบริหารงานดิจิทัลที่เหมาะสมกับข้อจำกัดและจุดแข็งของโรงเรียนแต่ละขนาด (ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่) ให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

2.2 วิจัยพัฒนารูปแบบการบูรณาการเป้าหมายร่วม: ควรศึกษากระบวนการหรือแพลตฟอร์มที่สามารถเชื่อมโยงความต้องการของผู้บริหาร (ด้านประสิทธิภาพการจัดการ) และครูผู้สอน (ด้านความคล่องตัวในการสอนและผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน) ให้สอดคล้องกัน

2.3 วิจัยนวัตกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากร: ควรให้ความสำคัญกับการทดลองและออกแบบโมเดลการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบใหม่ (New Development Model) เพื่อยกระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากรโดยเฉพาะ เนื่องจากเป็นด้านที่พบว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุด

องค์ความรู้ใหม่



แนวคิดในการบริหารงานวิชาการด้วยระบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 4 โดยบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในระดับ "มากที่สุด" โดยยกให้ ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นลำดับแรกที่ต้องเร่งดำเนินการ สิ่งที่น่าสนใจคือ "ประสบการณ์การทำงาน" ไม่ใช่อุปสรรคในการเปิดรับเทคโนโลยี (ครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่มีความเห็นไม่ต่างกัน) แต่ปัจจัยด้าน ตำแหน่ง และ ขนาดสถานศึกษา ยังคงส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้และการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าไปลดช่องว่างนี้ องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัลไม่ใช่แค่การซื้อเครื่องมือ แต่คือการสร้าง "ระบบนิเวศดิจิทัล" ที่เชื่อมโยงทั้งการสอน การวัดผล และการพัฒนาครูเข้าด้วยกัน โดยมีผู้บริหารเป็นตัวกลางในการสนับสนุนทรัพยากรให้ครอบคลุมทุกขนาดสถานศึกษาครับ

เอกสารอ้างอิง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(2), 245–260.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 15*(3–4), 2307–2321.

ทิศนา แขมมณี. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนากร ชมเชย. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน , 6*(2), 34–47.

ธันยากร บุญจอม. (2568). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13*(52), 99–108.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2560). *การประกันคุณภาพการศึกษา: แนวคิดและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา ตุ๊กสันเทียะ. (2567). การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(2), 1–12.

ประสาท เนืองเฉลิม. (2565). *การบริหารการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์ชญา ศิลปอนันต์. (2565). *การศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21*. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

วราริณี มิ่งภู. (2565). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วิจารณ์ พานิช. (2566). *การบริหารวิชาการในอนาคต*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). *การบริหารและการจัดการศึกษา: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. (2567). *รายงานสถานภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566a). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566b). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Boschee, B. F., Boschee, F., Glatthorn, A. A., & Whitehead, B. M. (2019). *Curriculum leadership: Strategies for development and implementation* (5th ed.). SAGE Publications.

Hattie, J. (2017). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.

Innovation Development Office. (2017). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.

Marzano, R. J., Warrick, P. B., & Simms, J. A. (2021). *A handbook for high reliability schools: The next step in school reform* (2nd ed.). Solution Tree Press.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต2

THE NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING ADAPTIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE ERA UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.

สุกัญญา ชุ่มทิพย์[1*] และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์[2]
Sukanya Chumthip[1*] and Thipparat Sitthiwong[2]

(วันที่รับบทความ: 10 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 20 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดตามสัดส่วนของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปัญญาประดิษฐ์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า ควรเร่งพัฒนาการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การเสริมสร้างความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ การส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ควบคู่กับการกำหนดจริยธรรมดิจิทัล สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และพัฒนาความยืดหยุ่นพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน; ปัญญาประดิษฐ์; ผู้บริหารสถานศึกษา

[1]นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1]Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]Lecturer, Faculty of Education, Naresuan University
*Corresponding author e-mail: sukanya67@nu.ac.th Tel. 0879307939

ABSTRACT

This research aimed to: 1) assess the priority needs, and 2) examine the development guidelines for adaptive leadership of school administrators in the era of artificial intelligence under the Phrae Primary Educational Service Area Office 2. The study was conducted in two phases. Phase 1 involved the assessment of priority needs for adaptive leadership among school administrators. The sample consisted of 86 administrators, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through proportional stratified random sampling based on the number of schools in each district. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Phase 2 focused on exploring development guidelines for adaptive leadership. Key informants included three experts selected through purposive sampling. The research instrument was a semi-structured interview, and data were analyzed using content analysis.The findings revealed that: 1) the highest priority need was innovative leadership, followed by technological leadership and artificial intelligence literacy. The results indicated that school administrators need to develop adaptive leadership competencies to effectively manage educational institutions in the AI era. 2) The development guidelines suggested that administrators should enhance digital vision formulation, strengthen AI literacy, promote innovation within organizations, and utilize evidence-based data for decision-making. Additionally, emphasis should be placed on establishing digital ethics, fostering collaborative networks, enhancing adaptability, and promoting lifelong learning to enable effective educational leadership in the digital age.

Keywords: Adaptive Leadership; Artificial Intelligence; School Administrators

บทนำ

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้ก้าวเข้ามาเป็นพลังขับเคลื่อนหลักของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในทุกภาคส่วน รวมถึงระบบการศึกษา (Lin et al., 2024) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มีศักยภาพสูงในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ โดยไม่เพียงแต่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แต่ยังสามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อประเมินผลและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดภาระงานของครูผู้สอนได้อย่างเป็นรูปธรรม (Akgun & Greenhow, 2022; Chiu et al., 2023) ด้วยบริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างพลิกโฉมนี้ สถานศึกษาจึงไม่อาจขับเคลื่อนด้วยรูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมได้อีกต่อไป

ภายใต้พลวัตที่ผันผวน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทอย่างเร่งด่วน สู่การเป็น "ผู้นำการปรับเปลี่ยน" (Adaptive Leadership) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการตอบสนอง ปรับตัว และปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับความซับซ้อนของสถานการณ์ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเปิดใจรับสิ่งใหม่ (รัชนี พจนา, 2561) ยิ่งไปกว่านั้น ในบริบทของยุคปัญญาประดิษฐ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องยกระดับสมรรถนะตนเองให้มีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล (Digital Visionary) และมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี ผสมผสานกับการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาประกอบการตัดสินใจ (Data-driven Decision Making) ควบคู่ไปกับการรักษาจริยธรรมและความเป็นมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) การบูรณาการภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเข้ากับทักษะการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ จึงเป็นกุญแจสำคัญสำหรับผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทิศทางการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้เพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนยกระดับการบริหารจัดการเรียนรู้ ในระดับพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ได้กำหนดแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลับพบช่องว่างและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติจริง โดยบุคลากรยังคงมีปัญหาด้านทักษะและความเข้าใจ แม้จะมีการจัดอบรมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล แต่ครูส่วนใหญ่ยังขาดการนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ยังมีข้อจำกัดด้านการสื่อสาร และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2566) ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการปรับตัวเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ ไม่ได้มีเพียงแค่การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ แต่ต้องอาศัยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ

นอกจากสภาพปัญหาในพื้นที่แล้ว จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมายังพบ ช่องว่างทางการวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในมิติของการปรับพฤติกรรม แต่ยังขาดการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับสมรรถนะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI Leadership) อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังขาดรูปแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Practical Gap) โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาไทยระดับพื้นที่หรือโรงเรียนชนบทที่ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร

จากความเป็นมา สภาพปัญหา และช่องว่างทางการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการนำองค์กรเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ อย่างสมบูรณ์แบบนั้น ต้องอาศัยการพัฒนา "ภาวะผู้นำ" ที่มีศักยภาพเพียงพอ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2" เพื่อประเมินความต้องการที่แท้จริงและสังเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันพลวัตของโลกดิจิทัล ตลอดจนเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินงานแบ่งขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เป็น 2 ขั้นตอน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 111 แห่ง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 86 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ ได้แก่ สูงเม่น เด่นชัย ลอง และวังชิ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคปัญญาประดิษฐ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุม 9 ด้าน จำนวน 48 ข้อ ได้แก่ วิสัยทัศน์ เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ นวัตกรรม ข้อมูล จริยธรรมดิจิทัล ความร่วมมือ การปรับตัว มนุษยสัมพันธ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามีค่า 0.60–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นส่งแบบสอบถามจำนวน 86 ฉบับไปยังกลุ่มตัวอย่าง และติดตามการส่งคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละสำหรับข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น และรวมทั้งใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

$$PNI_{modified} = (I–D)/D$$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไปจากนั้นวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) สูงสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแนวคำถามในการศึกษาแนวทางการพัฒนา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ 1 คน และ 3) ครูผู้สอนด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี 1 คน ซึ่งทุกคนมีประสบการณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ครอบคลุม 9 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ เทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ นวัตกรรม ข้อมูล จริยธรรมดิจิทัล ความร่วมมือ การปรับตัว มนุษยสัมพันธ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาแนวคำถามจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

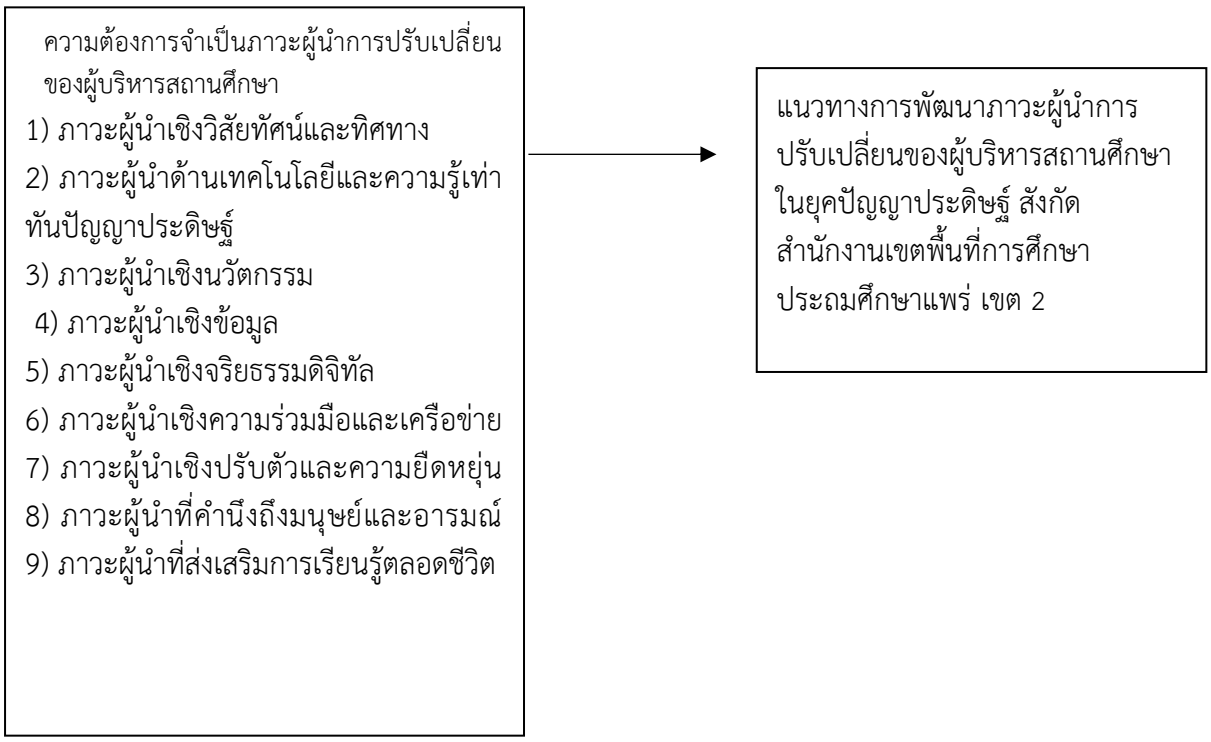
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นติดต่อประสานงาน นัดหมาย และชี้แจงประเด็นการสัมภาษณ์ล่วงหน้า ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด โดยใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทปและจัดพิมพ์ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ และเรียบเรียงเป็นความเรียงเชิงพรรณนาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ออกมาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จากแบบ

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทิศทาง	3.48	1.29	ปานกลาง	4.62	0.53	มากที่สุด	0.33	4
2	ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์	3.45	1.27	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด	0.36	2
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	3.44	1.25	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด	0.37	1
4	ภาวะผู้นำเชิงข้อมูล	3.49	1.25	ปานกลาง	4.68	0.51	มากที่สุด	0.34	3
5	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล	3.52	1.27	มาก	4.70	0.45	มากที่สุด	0.34	3
6	ภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือและเครือข่าย	3.48	1.28	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด	0.34	3
7	ภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่น	3.57	1.24	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด	0.31	5
8	ภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์	3.52	1.28	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด	0.34	3
9	ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.57	1.26	มาก	4.69	0.48	มากที่สุด	0.31	5
	รวม	3.50	1.27	ปานกลาง	4.48	0.49	มาก	0.34	

จากตาราง 1 พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.50 , S.D.=1.37) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่น และด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.57, S.D.=1.24) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัลและด้านภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.52 , S.D.=1.28) และต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปลานกลาง ($\bar{x}$ = 3.44 , S.D.=1.25)

ภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.48 , S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72 , S.D.=0.44) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ และด้านภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70 , S.D.=0.45) ตามลำดับ และต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทิศทาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 4.62 , S.D.=0.53)

ผลความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNimodified = 0.37) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ (PNimodified = 0.36) ตามลำดับ และต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่นและด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (PNimodified = 0.31)

ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พบว่ามีแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทิศทางดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องก้าวข้ามการมองเทคโนโลยีเป็นเพียงอุปกรณ์เสริม แต่ต้องมองเป็น "กลไกหลัก" ในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลที่ชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมทักษะที่จำเป็นในอนาคตให้กับนักเรียน อีกทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของโรงเรียน ไม่วิ่งตามกระแสจนสิ้นเปลืองงบประมาณ โดยควรมุ่งเน้นการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้เป็นเครื่องมือทุ่นแรงเพื่อลดภาระงานเอกสารและงานธุรการ ทำให้ครูมีเวลาโฟกัสกับการดูแลผู้เรียนมากขึ้น แต่ต้องระมัดระวังเรื่องความเหลื่อมล้ำทางโครงสร้างพื้นฐานเพื่อไม่ให้ระบบสร้างภาระมากกว่าผลดี

2. ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ พบว่า ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเขียนโปรแกรมเป็น แต่ต้องรู้เท่าทันและเข้าใจกลไกการทำงานรวมถึงข้อจำกัดของปัญญาประดิษฐ์ เพื่อที่จะสามารถตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือหรือระบบที่คุ้มค่าและป้องกันการถูกครอบงำด้วยข้อมูลที่ผิดพลาด ผู้บริหารควรทดลองใช้งานจริงจนเกิดความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นผู้นำทางความคิดและทราบข้อดีข้อเสียก่อนสั่งการลงไปสู่ผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ ต้องมีความสามารถในการแยกแยะบทบาทและตัดสินใจได้ว่างานส่วนใดควรใช้ปัญญาประดิษฐ์ และงานส่วนใดต้องใช้มนุษย์ในการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรเน้นการสร้าง นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) โดยกล้าที่จะยกเลิกวิธีการทำงานเดิมที่ล่าช้าและนำเทคโนโลยีมาทดแทนในจุดที่ซ้ำซากจำเจ เช่น การร่างหนังสือราชการหรือผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ควรเปิดพื้นที่และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทดลองในสถานศึกษา ให้ครูได้ริเริ่มใช้วิธีการใหม่ๆ โดยเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหามากกว่าผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว รวมถึงผู้บริหารต้องเริ่มสร้างนวัตกรรมในการบริหารให้เห็นเป็นแบบอย่างเพื่อจุดประกายให้บุคลากรเห็นภาพความสะดวกสบายและเกิดแรงบันดาลใจในการนำไปใช้จัดการเรียนรู้

4. ด้านภาวะผู้นำเชิงข้อมูล พบว่า ผู้บริหารต้องยกเลิกการบริหารงานด้วย ความรู้สึกและหันมาใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พิสูจน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบาย, โดยควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานให้แม่นยำและใช้เทคโนโลยี เช่น Dashboard, Big Data หรือปัญญาประดิษฐ์ เข้ามาช่วยวิเคราะห์แนวโน้มต่างๆ อาทิ การทำนายความเสี่ยงนักเรียนหลุดออกจากระบบ ทั้งนี้ การนำข้อมูลมาใช้ต้องวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตนเองเป็นหลัก มากกว่าการทำตามนโยบายจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

5. ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและสร้างเกราะป้องกัน เพื่อรับมือกับความเสี่ยงเรื่องลิขสิทธิ์ (Copyright) และการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA), ต้องเร่งสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและนักเรียนเข้าใจว่าปัญญาประดิษฐ์ ไม่สามารถรับผิดชอบการกระทำได้ ผู้ใช้ต้องรับผิดชอบต่อข้อมูลที่เผยแพร่ออกไปเอง รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการตรวจสอบความถูกต้อง

ของข้อมูลอย่างเข้มงวด เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์ สามารถสร้างผลงานจากสิ่งที่ไม่มีอยู่จริงหรือสร้างข้อมูลเท็จได้ง่าย

6. ด้านภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือและเครือข่าย พบว่า ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายในรูปแบบHybrid คือใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงคนจำนวนมากแต่ยังคงรักษาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งด้วยความเป็นมนุษย์, ควรพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางชุมชน (Community Hub) โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเชื่อมต่อกับผู้ปกครองแบบ Real-Time และสร้างเครือข่ายแบ่งปันทรัพยากรระหว่างโรงเรียน นอกจากนี้ ควรเน้นย้ำและกำกับดูแลให้ครูใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และถูกวิธี เพื่อป้องกันปัญหาเล็กน้อยลุกลามเป็นเรื่องใหญ่และลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น

7. ด้านภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารต้องยึดความรวดเร็วเป็นหัวใจสำคัญ เมื่อมีนโยบายใหม่ต้องใช้เทคโนโลยีช่วยย่อยข้อมูลและกระจายงานทันที ต้องปรับโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอนทางธุรการที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวรวมถึงต้องพร้อมเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับแพลตฟอร์มเดิม หากเครื่องมือเดิมยกเลิกไปต้องพร้อมเปลี่ยนไปใช้สิ่งใหม่ทันที และหมั่นฝึกฝนตนเองให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ

8. ด้านภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์ พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารงานแบบ High Tech ควบคู่กับ High Touch โดยมีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เข้าใจความเครียดของครูโดยเฉพาะกลุ่มครูอาวุโส ต้องสื่อสารเพื่อลดความกังวลโดยสร้างความมั่นใจว่าปัญญาประดิษฐ์ คือผู้ช่วยที่จะมาลดภาระ ไม่ใช่มาแทนที่ตำแหน่งงาน อีกทั้งต้องบริหารจัดการช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ที่เกิดจากเทคโนโลยี โดยการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน

9. ด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูกล้าที่จะเรียนรู้ผิดถูกกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทดลอง ต้องยึดหลัก ผู้นำต้องเรียนรู้ก่อน จึงจะนำการเรียนรู้ได้ โดยทำตนเป็นต้นแบบในการใช้เครื่องมือใหม่ๆ และเข้าอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงยอมรับว่าในโลกยุคใหม่ผู้เรียนอาจมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าครู จึงควรสร้างบรรยากาศของการแสวงหาความรู้ร่วมกันไปพร้อมๆ กันทั้งโรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายโดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีและรายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในรูปแบบความเรียงแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์

1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง (PNI modified = 0.37) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการให้ผู้บริหารคิดริเริ่มแนวทางใหม่ในการบริหารหรือจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทฤษฎีองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคปัญญาประดิษฐ์ ระบุว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ พัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงการบริหารและการเรียนการสอนให้เกิดเป็นนวัตกรรม ซึ่งรายละเอียดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุตตรีย์ ดิษเจริญ และ อ้อมธจิต แป้นศรี (2568) ที่พบว่าผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และ

สอดคล้องกับ อำนวย มีราคา และคณะ (2568) ที่ระบุว่าผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ ยังส่งผลดีต่อผู้เรียนโดยตรง ดังที่ อติวงศ์ สุชาโต และคณะ (2566) พบว่าการใช้ปัญญาประดิษฐ์ สร้างภาพตัวละครและฉากในวรรณคดีช่วยให้นักเรียนมีความสนใจ มีส่วนร่วม และเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

1.2 ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI modified = 0.36) โดยจุดที่ต้องพัฒนาเร่งด่วนที่สุดคือความเข้าใจหลักการทำงานของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สอดคล้องกับทฤษฎีสมรรถนะการรู้เท่าทันเทคโนโลยี (AI Literacy Competence) ที่เน้นย้ำว่าผู้นำต้องเข้าใจหลักการทำงานและสามารถประเมินความเหมาะสมของการใช้เทคโนโลยีในบริบทการศึกษาได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับรายละเอียดในงานวิจัยของ สุพัตรา ปากดี (2566) ที่เสนอแนะว่าการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้จัดการศึกษา รวมถึง ณัฐพล เมฆเคลื่อน และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ (2568) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบายการพัฒนาการใช้ปัญญาประดิษฐ์ อย่างเป็นระบบและจัดทำคู่มือที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ

1.3 ด้านภาวะผู้นำเชิงข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.34) โดยเฉพาะความต้องการให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ที่ชี้ว่าผู้นำต้องใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์จากระบบปัญญาประดิษฐ์ ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ สุผาครอง, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และประเวศ เวชชะ (2568) ที่พบว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งปัจจัยภายนอก (PESTEL) และภายใน (SWOT) เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับ มะลิ ทิพย์ประจง, พระครูเกษมวัชรดิตถ์ และพระใบฎีกาสุชิณนะ อณิญชิโต (2568) ที่กล่าวว่าปัญญาประดิษฐ์ มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนนโยบาย ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการบริหารงาน

1.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.34) โดยเน้นที่การใช้งานเทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบและยึดหลักจริยธรรม สอดคล้องกับทฤษฎีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางดิจิทัล ที่ผู้นำต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและป้องกันอคติทางข้อมูล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับรายละเอียดของ นันทยา รื่นกลิ่น (2568) ที่ย้ำถึงความสำคัญของหลักจริยธรรม 4 ประการในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparent) สามารถอธิบายได้ (Explainable) ความเป็นธรรม (Fair) และสามารถตรวจสอบได้ (Auditable) เพื่อสร้างความไว้ใจในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Zheng et al. (2022) และ Karan & Angadi (2023) ที่สนับสนุนว่าการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ต้องคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย และกำหนดกรอบจริยธรรมที่ชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติและอคติของข้อมูล

1.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือและเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.34) ในเรื่องการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในรูปแบบดิจิทัล สอดคล้องกับทฤษฎีการสื่อสารและการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ที่ผู้นำต้องประสานความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างพลังร่วม สอดคล้องกับ คมสันต์ สุผาครอง, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และประเวศ เวชชะ (2568) ที่เสนอแนะกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความยั่งยืน โดยเน้นการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Ge and Hu (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัญญาประดิษฐ์ สามารถสร้างระบบนิเวศทางการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.34) โดยเฉพาะความต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และความกังวลของครูและผู้เรียน สอดคล้องกับทฤษฎีที่ระบุว่าแม้ในยุคปัญญาประดิษฐ์ ผู้นำต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) รักษาความเป็นมนุษย์ และลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นิตยา ทวีชีพ (2567) ที่ระบุว่าปัญญาประดิษฐ์ เป็นเพียงสิ่งไม่มีชีวิต ไม่สามารถประเมินผลด้านวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่ต้องอาศัยความรู้สึกได้ มนุษย์จึงยังคงเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร และสอดคล้องกับ ธนบัตร กองแก้ว และ สิทธิชัย สอนสุภี (2566) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาภาวะผู้นำคือ "การฟังอย่างลึกซึ้ง" และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สบายใจ ซึ่งเป็นทักษะทางอารมณ์ที่ปัญญาประดิษฐ์ ทำแทนไม่ได้

1.7 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทิศทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.33) ในด้านการมองการณ์ไกลเห็นแนวโน้มของเทคโนโลยีและผลกระทบต่อการศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับทฤษฎีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล ที่ผู้นำต้องสามารถกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่การใช้ปัญญาประดิษฐ์ อย่างเป็นระบบผ่านการปลูกฝังแนวคิดและการจัดการข้อมูล และสอดคล้องกับ ธนบัตร กองแก้ว และสิทธิชัย สอนสุภี (2566) ที่ระบุว่าการสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งในความต้องการจำเป็นเร่งด่วนของผู้บริหาร

1.8 ด้านภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.31) โดยเฉพาะความสามารถในการปรับตัวได้รวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนโยบาย สอดคล้องกับทฤษฎีสมรรถนะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น ที่ผู้นำต้องสามารถบริหารสถานการณ์อย่างยืดหยุ่นและก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุทรีย์ ดิษเจริญ และอ้อมธจิต แป้นศรี (2568) ที่ระบุว่าการบริหารด้วยความเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องพัฒนา เพื่อตอบสนองและประมวลผลข้อมูลด้วยปัญญาประดิษฐ์ และ คมสันต์ สุผาครอง และคณะ (2568) ที่พบว่าการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและทันสถานการณ์โดยใช้โมเดลแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้โรงเรียนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ดีขึ้น

1.9 ด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.31) โดยต้องการให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ผู้นำต้องพร้อมเปิดรับความรู้ใหม่และปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีเสมอ สอดคล้องกับ นิตยา ทวีชีพ (2567) ที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีบังคับให้บุคคลและองค์กรต้องเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อปรับตัว และ ณัฐพล เมฆเคลื่อน และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ (2568) ที่เสนอแนะให้บุคลากรเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทิศทางดิจิทัล ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารต้องก้าวข้ามการมองเทคโนโลยีเป็นเพียงอุปกรณ์เสริม แต่ต้องกำหนดให้เทคโนโลยีเป็น "กลไกหลัก" และมีวิสัยทัศน์นำปัญญาประดิษฐ์ มาช่วยลดภาระงานธุรการเพื่อให้ครูมีเวลากับผู้เรียน สอดคล้องกับทฤษฎีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลที่มุ่งกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับรายละเอียดในงานวิจัยต่างประเทศของ Ahmad et al. (2022) ที่พบว่าปัญญาประดิษฐ์ มีศักยภาพสูงในการช่วยลดภาระงานของครูในด้านธุรการ การประเมินผล และการจัดทำงบประมาณ ส่งผลให้ครูมีเวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มากขึ้น และ

สอดคล้องกับ อำนวย มีราคา และคณะ (2568) ที่ระบุว่าปัญญาประดิษฐ์ เข้ามาช่วยบริหารงานธุรการอัตโนมัติ ลดภาระงานซ้ำซ้อน และเพิ่มเวลาให้ผู้บริหารและครูมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเขียนโปรแกรมเป็น แต่ต้องมีความรู้เท่าทัน (Literacy) เข้าใจกลไกและข้อจำกัดของปัญญาประดิษฐ์ เพื่อตัดสินใจเลือกเครื่องมือได้อย่างคุ้มค่าและป้องกันความผิดพลาด สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวย มีราคา และคณะ (2568) ที่อ้างถึงแนวคิดทักษะการบริหารของ Katz ว่าผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีทักษะทางเทคนิคในการใช้เครื่องมือบริหารงานอย่างชำนาญ และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Liu, Wang and Zhang (2023) ที่เสนอให้สนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ผ่านการฝึกอบรมบุคลากร รวมถึง Nwile and Edo (2023) ที่เตือนว่าการพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปอาจลดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร ผู้บริหารจึงต้องแยกแยะบทบาทระหว่างมนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ให้ชัดเจน

2.3 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องเน้นการสร้าง "นวัตกรรมกระบวนการ" (Process Innovation) กล้ายกเลิกวิธีการทำงานเดิมที่ล่าช้า และสร้างวัฒนธรรมการทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหา สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ปากดี (2566) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ช่วยปรับปรุงกระบวนการสอนของครูและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ และ อนุทรีย์ ดิษเจริญ และ อ้อมธจิต แป้นศรี (2568) ที่ระบุว่าสมรรถนะสำคัญคือการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมถึง คมสันต์ สุผาครอง, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และ ประเวศ เวชชะ (2568) ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากลด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและ Active Learning

2.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงข้อมูล (Data-Driven Leadership) ผลการวิจัยระบุว่า ผู้บริหารต้องเปลี่ยนจากการใช้ความรู้สึก มาเป็นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ผ่าน Dashboard หรือ Big Data ในการตัดสินใจและวิเคราะห์ความเสี่ยง เช่น การทำนายนักเรียนหลุดจากระบบ สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับ มะลิ ทิพย์ประจง, พระครูเกษมวัชรดิตถ์ และพระใบฎีกาสุชิณณะ อณิญชิโต (2568) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในระบบราชการช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนนโยบายและเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ และ คมสันต์ สุผาครอง และคณะ (2568) ที่ระบุถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนและปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT/PESTEL) เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อีกทั้ง อำนวย มีราคา และคณะ (2568) ยังย้ำว่าผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง

2.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล ผลการวิจัยเน้นย้ำการสร้างเกราะป้องกันด้านลิขสิทธิ์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และต้องสร้างความตระหนักว่าปัญญาประดิษฐ์ ไม่สามารถรับผิดชอบการกระทำได้ มนุษย์ผู้ใช้ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ตลอดจนต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างเข้มงวด สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบทางดิจิทัล ผลการศึกษานี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับ นันทยา รื่นกลิ่น (2568) ที่นำเสนอหลักจริยธรรม 4 ประการในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (ความโปร่งใส, การอธิบายได้, ความเป็นธรรม, และตรวจสอบได้) เพื่อลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจของอัลกอริทึม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Zheng, Niu, Zhong and Gyasi (2022) และ Kamalov, Chernov and Thabtah (2023) ที่ระบุตรงกันว่าความท้าทายสำคัญของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ คือประเด็นความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Privacy) อคติของข้อมูล และความซื่อสัตย์ทางวิชาการ

2.6 ด้านภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือและเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายแบบ Hybrid พัฒนาโรงเรียนเป็นศูนย์กลางชุมชน (Community Hub) ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เชื่อมต่อกับ

ผู้ปกครองแบบ Real-Time และกำกับดูแลการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทฤษฎีการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ Ge and Hu (2020) ที่ชี้ว่าปัญญาประดิษฐ์ สามารถสร้างระบบนิเวศทางการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน และงานวิจัยในประเทศของ คมสันต์ สุผาครอง และคณะ (2568) ที่พบว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการประชาสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และความยั่งยืนของโรงเรียน นอกจากนี้ อนุทรีย์ ดิษเจริญ และ อ้อมธจิต แป้นศรี (2568) ยังพบว่าการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงในกลุ่มผู้บริหารยุคใหม่

2.7 ด้านภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่น ผลการวิจัยชี้ว่า ผู้บริหารต้องยึดความรวดเร็ว ปรับโครงสร้างให้ยืดหยุ่น ลดขั้นตอนธุรการ และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่โดยไม่ยึดติดกับแพลตฟอร์มเดิม หากเครื่องมือเดิมยกเลิกไปต้องพร้อมเปลี่ยนไปใช้สิ่งใหม่ทันที สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ นิตยา ทวีชีพ (2567) ที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวเพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และ อนุทรีย์ ดิษเจริญ และ อ้อมธจิต แป้นศรี (2568) ที่ระบุว่าการยอมรับและปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหาร รวมถึง คมสันต์ สุผาครอง และคณะ (2568) ที่ชี้ว่าโรงเรียนต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างยืดหยุ่นและทันสถานการณ์

2.8 ด้านภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานต้องทำแบบ High Tech ควบคู่ High Touch มีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) โดยเฉพาะครูอาวุโส ต้องสื่อสารเพื่อลดความกังวลว่าปัญญาประดิษฐ์ คือผู้ช่วย ไม่ใช่มาแทนที่ และต้องบริหารจัดการช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำด้านอารมณ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ธนบัตร กองแก้ว และ สิทธิชัย สอนสุภี (2566) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ "การฟังอย่างลึกซึ้ง" และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สบายใจ และสอดคล้องกับ นิตยา ทวีชีพ (2567) ที่ย้ำว่าปัญญาประดิษฐ์ เป็นเพียงสิ่งไม่มีชีวิต ไม่สามารถประเมินผลด้านวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่ต้องอาศัยความรู้สึกได้ มนุษย์จึงยังคงเป็นผู้ขับเคลื่อน รวมทั้ง อำนวย มีราคา และคณะ (2568) ที่สรุปว่าทักษะการบริหารต้องผสมผสานระหว่างความเป็นมนุษย์ (Human Skills) กับความเข้าใจเทคโนโลยี

2.9 ด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ (Safe Space) สนับสนุนให้ครูลองผิดลองถูก และทำตนเป็นแบบอย่าง (Learn First) ในการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ พร้อมยอมรับว่าผู้เรียนอาจรู้มากกว่าครูในบางเรื่อง จึงต้องแสวงหาความรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ ณัฐพล เมฆเคลื่อน และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ (2568) ที่เสนอแนะว่าผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและครูควรเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และงานวิจัยต่างประเทศ Karan and Angadi (2023) ที่ระบุว่าการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ต้องอาศัยการฝึกอบรมและการปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) ของทั้งผู้สอนและผู้เรียน นอกจากนี้ นิตยา ทวีชีพ (2567) ยังได้สรุปชัดเจนว่าเทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่เน้นการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านการวางแผน การบริหารทรัพยากร การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ผลการวิจัยเป็นกรอบกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทดลองใช้นวัตกรรม และสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าพัฒนาและปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการบนฐานข้อมูลและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคปัญญาประดิษฐ์ และนำไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พร้อมประเมินประสิทธิผลของรูปแบบอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรศึกษากรณีศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่มีการบริหารจัดการด้วยปัญญาประดิษฐ์ อย่างโดดเด่น เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และสังเคราะห์เป็นแนวทางเชิงนโยบาย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการสังเคราะห์ในบทความนี้ คือการสร้าง "กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์" ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวแบบดั้งเดิมเข้ากับสมรรถนะด้านการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ จนเกิดเป็น 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทิศทางดิจิทัลผู้นำต้องมองการณ์ไกล 2) ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและความรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงข้อมูล 5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล 6) ภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือและเครือข่าย 7) ภาวะผู้นำเชิงปรับตัวและความยืดหยุ่น 8) ภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมนุษย์และอารมณ์ 9) ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดสำคัญที่ได้คือการบริหารแบบ "High Tech ควบคู่ High Touch" ที่ผู้นำต้องเปลี่ยนจากการบริหารด้วยความรู้สึกมาเป็นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและใช้ปัญญาประดิษฐ์ สร้าง "นวัตกรรมกระบวนการ" เพื่อลดภาระงานครูแต่ยังคงยึดมั่นในความเห็นอกเห็นใจเพื่อช่วยบุคลากรลดความกังวลต่อเทคโนโลยีนอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายแบบผสมผสาน (Hybrid) และการสร้างแนวปฏิบัติทางจริยธรรมดิจิทัลเพื่อเป็นเกราะป้องกันความเสี่ยงซึ่งองค์ความรู้นี้ช่วยยกระดับผู้บริหารให้สามารถประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น ปลอดภัย และคงไว้ซึ่งความเป็นมนุษย์อย่างสมดุล

เอกสารอ้างอิง

คมสันต์ สุผาครอง, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และประเวศ เวชชะ. (2568). กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเอกทวีวิทย์สู่สากลในยุคปัญญาประดิษฐ์. *JAE: Journal of Applied Education, 3*(2), 35–48.

ณัฐพล เมฆเคลื่อน และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. *JAE: Journal of Applied Education, 3*(2), 71–82.

ธนบัตร กองแก้ว และ สิทธิชัย สอนสุภี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารศึกษิตาลัย, 4*(3), 71–84.

นันทยา รื่นกลิ่น. (2568). จริยธรรมในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7*(2), 77–88.

นิตยา ทวีชีพ. (2567). เทคโนโลยี AI กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 8*(3), 365–375.

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

มะลิ ทิพย์ประจง, พระครูเกษมวัชรดิตถ์ และ พระใบฎีกาสุชิณนะ อณิญฺชิโต. (2568). การบริหารจัดระบบราชการในยุค AI. *วารสารสิทธิ์ทรรศน์, 3*(1), 1–8.

รัชนี พจนา. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *คู่มือการใช้ AI สำหรับครู นักเรียน โรงเรียน และผู้ปกครองในประเทศไทย พ.ศ. 2568*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการของภาครัฐ. https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/AI-in-Government-Services.aspx

สุพัตรา ปากดี. (2566). *แนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment): แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติวงศ์ สุชาโต, นฤมล ประทานวณิช, พีรวัชน์ ชมภูยอด, และ ปณิดา วิริยะชัยพร. (2566). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์: การศึกษาแนวทางการประยุกต์ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของผู้เรียนระดับประถมศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุตตรีย์ ดิษเจริญ และ อ้อมธจิต แป้นศรี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(3), 693–704.

อำนวย มีราคา, ชาญวิทย์ หมุนอุดม, ธีรวัฒน์ หินแก้ว และปราณี คนสวย. (2568). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค AI สู่ความเป็นเลิศ. *วารสาร MCU Ubon Review, 10*(1), 3082–3096.

Ahmad, S. F., Alam, M. M., Rahmat, M. K., Mubarik, M. S., & Hyder, S. I. (2022). Academic and administrative role of artificial intelligence in education. *Sustainability, 14*(3), 1101.

Akgun, S., & Greenhow, C. (2022). Artificial intelligence and educational leadership: A systematic review. *Journal of Educational Technology, 21*(4), 345–360.

Chiu, T. K. F., Xia, Q., Zhou, X., Chai, C. S., & Cheng, M. (2023). Systematic literature review on opportunities, challenges, and future research recommendations of artificial intelligence in education. *Computers and Education: Artificial Intelligence, 4*, 100118.

Firuz Kamalov, V., Chernov, V., & Thabtah, F. (2023). Artificial intelligence and ethical challenges in higher education: A systematic review. *Education and Information Technologies, 28*, 10445–10463.

Ge, X., & Hu, X. (2020). Artificial intelligence in education: Emerging technologies and learning ecosystems. *Educational Technology & Society, 23*(3), 1–12.

Karan, R., & Angadi, G. R. (2023). Artificial intelligence in education: Transforming teaching and learning processes. *International Journal of Educational Technology in Higher Education, 20*(1), 45–60.

Lin, C., Sun, Y., Jiao, W., Zheng, J., Li, Z., & Zhang, S. (2024). Artificial intelligence in primary health care: Perceptions, experiences, and challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 21*(1), 154.

Liu, M., Wang, Y., & Zhang, H. (2023). Artificial intelligence supported teaching and learning in higher education: A systematic review. *Computers and Education: Artificial Intelligence, 4*, 100134.

Nwile, S. I., & Edo, B. L. (2023). Artificial intelligence and the future of teaching and learning in higher education. *International Journal of Educational Research Review, 8*(2), 215–225.

Zheng, L., Niu, J., Zhong, L., & Gyasi, J. F. (2022). Artificial intelligence in education: A review of ethical issues and challenges. *Educational Technology Research and Development, 70*(5), 2385–2405.

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

Study of Academic Administration Conditions and Guidelines for the Science Center School Primary Level, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

พงษ์สิทธิ์ แสงอรุณ[1*] และ น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์[2]

Phongsit Saengarun[1*] and Namthip Ongrardwanich[2]

(วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 7 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ จากประชากร จำนวน 37 คน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาข้อผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การนิเทศติดตามเชิงประจักษ์เพื่อประเมินศักยภาพสถานศึกษา การอบรมผู้บริหารและครูตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมวิทยาศาสตร์พลังสิบ การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ การส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการตามบทบาทโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ สะท้อนว่า โรงเรียนมีความพร้อมและศักยภาพในการขับเคลื่อนแนวทางวิทยาศาสตร์พลังสิบ แต่ยังต้องเสริมความต่อเนื่องของการนิเทศภายในและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียนที่ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ; วิทยาศาสตร์พลังสิบ; การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1)to examine the current state of academic management at the Science Palang-Sib Center Schools, 2) to explore guidelines for academic management within these center schools. The research was conducted in two phases. Phase 1 examined the current state of academic administration using a population of 37 participants. Phase 2 focused on establishing administrative guidelines based on information from 5 key

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1-2]Faculty of Education Naresuan University

[*]Corresponding author e-mail: phongsits66@nu.ac.th

informants. The research instruments included questionnaires and interview forms. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data from interviews were analyzed using content synthesis. 1. The state of academic administration in Phalang Sip Science Center Schools consists of four key components: empirical supervision and monitoring for institutional potential assessment; training for administrators and teachers according to the Phalang Sip Science preparatory curriculum; enhancing the quality of Science, Mathematics, and Technology instruction; and providing academic promotion and support in accordance with the roles of the center schools. All components were found to be at a high level. 2. Regarding the guidelines for academic management, the results reflected that while the schools possess the readiness and potential to drive the Science Palang-Sib initiative, certain areas require further development. Recommendations include strengthening the continuity of internal supervision, developing learning materials aligned with student competencies, and focusing on continuous personnel development. Furthermore, the findings emphasize the importance of building academic cooperation networks and utilizing empirical data for decision-making to drive sustainable educational quality.

Keywords: Academic Management; Science Palang-Sib; Enhancing Educational Quality

บทนำ

โลกของการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือเพื่อแสวงหาความรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้ผู้เรียนสามารถค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งต่างๆ มากมายและตลอดเวลาที่ต้องการ ทำให้ห้องเรียนมีความแปลกตาไปจากที่เป็นอยู่ ภาพของการที่นักเรียนหรือนิสิต นักศึกษา มีคอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) แท็บเลต (Tablet) ไอแพด (iPad) หรือ สมาร์ทโฟน (Smart Phone) เป็นอุปกรณ์การเรียนจึงเป็นเรื่องปกติด้วยกระบวนทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงจึงทำให้เกิดแนวคิดต่อการจัดการศึกษานั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย (พรทิพย์ ศิริภัทราชัย, 2566)

การบริหารงานวิชาการเป็นความมุ่งหมายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู-อาจารย์และคณะกรรมการสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาจะต้องศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อตระหนักรู้ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา โดยการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสานึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจใน ความเป็นไทย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข มีคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

การพัฒนาคุณภาพวิทยาศาสตร์ศึกษา เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพที่มีสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์ทั่วไป และระดับสูง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีทั้งระบบ ปัจจุบันประเทศไทย มีความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของชาติอยู่ในระดับต่ำกว่าที่พึงจะเป็น ซึ่งเห็นได้จากรายงานผลการทดสอบ PISA (Programme for International Student Assessment) (สถานบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี “ผลการประเมิน PISA 2018”) ซึ่งองค์การเพื่อความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) เป็นผู้จัดขึ้นทำการทดสอบสำหรับคนที่มีอายุ 15 ปี โดยมุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในด้านความสามารถ ด้านการอ่าน ด้านคณิตศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์ ผลปรากฏว่ามาตรฐานโดยเฉลี่ยทุกประเทศที่จัดสอบ ทั่วโลกจะได้คะแนนราว 500 คะแนน สำหรับประเทศไทยผลการสอบเฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ระดับ 400 คะแนน และคงที่ในระดับนี้อยู่ตลอด 15 ปี ที่ผ่านมา หากพิจารณาในแง่พัฒนาการของความสามารถที่ควรจะเป็นตามอายุเด็กไทยที่อายุ 15 ปี มีความสามารถเท่าระดับของเด็กชาติอื่นที่อายุเพียง 12.5 ปี หรือช้ากว่าอยู่ 2.5 ปี สอดคล้องกับผลการสอบTIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) ซึ่งเป็นที่สมาคมนานาชาติ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (International Association for the Evaluation of Educational Achievement; IEA) ดำเนินการร่วมกับประเทศสมาชิกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ดำเนินการร่วมกับประเทศสมาชิกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์พบว่าการศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของไทยมีคะแนนอยู่ในช่วง 400 - 474 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ (Low International Benchmark) ทั้งระดับความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการใช้เหตุผล ตลอดระยะเวลา 20 ปี ที่มีการสอบนี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทางด้านวิทยาศาสตร์ของประเทศไทยที่ต้องได้รับการปฏิรูป ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพทางด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการจัด การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และเต็มศักยภาพ รวมทั้งครูต้องมี ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม กระบวนการสอนของครูยังมีข้อจำกัดในหลายเรื่อง เช่น ด้านความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง ด้านทักษะ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียน และวิธีการสอนของครูยังเน้นการหาคำตอบ มากกว่ากระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่คำตอบ อีกทั้งปัญหาเรื่องหลักสูตรที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ หลักสูตรยังไม่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดสมรรถนะเท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียน ขาดทักษะการคิดขั้นสูง เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น และไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่หรือในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ในหลาย โรงเรียนยังขาดความพร้อมทางด้านห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของไทยที่ต้องเร่งพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วน (สถานบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

ภายใต้พลวัตความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางความรู้ต่าง ๆ การสร้างกำลังคนด้านนี้จึงควรเริ่มตั้งแต่รากฐานที่สำคัญของประเทศนั่นคือเยาวชนผู้มีความสนใจด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งเยาวชนเหล่านี้ควรได้รับการส่งเสริมและการพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัด การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยเน้นการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะและการใช้วิธีการเรียนรู้เชิงรุกเพราะการใช้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีในวิชาใดจะเป็นแรงจูงใจ ในการเลือกอาชีพในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับวิชานั้น ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาและหลักสูตรการจัด การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ

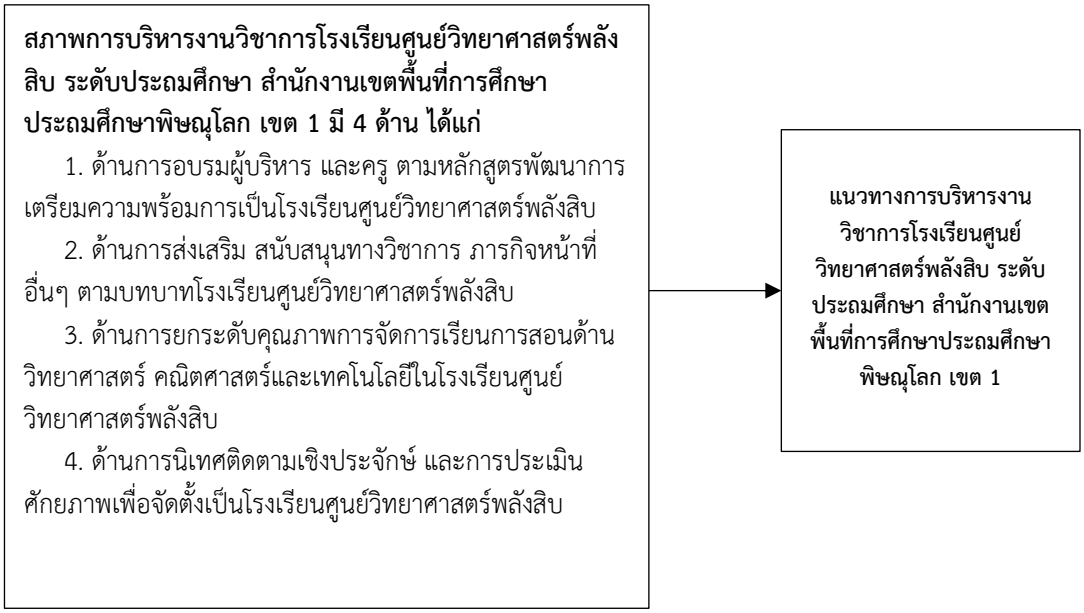
ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังนั้นครูต้องได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างรอบด้านและมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง สนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุง วิธีการสอน รวมถึงการมีกรอบโครงสร้างมาตรฐานการเรียนรู้ที่ชัดเจน หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ควรมุ่งเน้น ให้นักเรียนเกิดสมรรถนะทางด้านการรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี มีทักษะการเรียนรู้และ การคิดเชิงระบบและใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมส่งเสริม ประสบการณ์ (Enrichment) ที่สอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของนักเรียนที่หลากหลาย ด้วยกระบวนการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพมหาวิทยาลัย โรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน (Peer Learning Network) ให้ครอบคลุมโรงเรียนทั่วประเทศ เนื่องจากการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ไม่ได้สำคัญเฉพาะผู้ที่สนใจทางด้านวิทยาศาสตร์ จะต้องเป็นผู้ที่ต้องการเป็นนักวิทยาศาสตร์ เป็นแพทย์ หรือวิศวกรเท่านั้น เยาวชนทุกคนควรต้องเข้าใจธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และที่มาแห่งความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เพื่อจะได้เป็นประชาชน ที่มีคุณภาพและเป็นผู้บริโภคที่ชาญฉลาด แต่การดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมาจะเร่งพัฒนาโรงเรียนด้อยโอกาสด้วยต่าง ๆ เช่น โรงเรียนประชารัฐ โรงเรียนดีใกล้บ้าน รวมทั้งยังมีส่งเสริม โรงเรียนศักยภาพสูง เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งส่งผลให้ ประเทศขาดการพัฒนาโรงเรียนที่อยู่ในช่วงกลางระหว่างโรงเรียนที่มุ่งความเป็นเลิศและโรงเรียนด้อยโอกาส ดังนั้นนี้จึงเป็นที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนที่อยู่ในช่วงกลางให้ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งด้าน สมรรถนะของนักเรียน การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน อีกทั้งยังสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และห้องปฏิบัติให้แก่โรงเรียนอีกด้วย กระทรวงศึกษาธิการโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เครือข่ายมหาวิทยาลัย และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) จัดทำวิทยาศาสตร์ พลังสิบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competencies) นักเรียนทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในชีวิตประจำวัน การพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ผ่านกระบวนการของหลักสูตร (Curriculum) และเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพมหาวิทยาลัย โรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน (Peer Learning Network) ดังกล่าวยังส่งผลคุณูปการต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย รวมถึงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้อยู่ดี กินดี มีความสุข สร้างความผาสุกระดับบุคคลและสังคม นำพาให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่อไปในอนาคต (สถานบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารวิชาการและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายวิทยาศาสตร์พลังสิบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ตามแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550), (จิติมา วรรณศรี, 2557), (กมล ภู่ประเสริฐ, 2553), (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) และ(อนุรัตน์ ขำจันทร์, 2564) ได้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การอบรมตามหลักสูตรพัฒนาการเตรียมความพร้อมการเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ
2. การส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจหน้าที่อื่นๆ ตามบทบาทโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ
3. การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ
4. การนิเทศติดตามเชิงประจักษ์ และการประเมินศักยภาพเพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 คน และครูจำนวน 33 คน รวมประชากรทั้งหมด 37 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร และข้อคำถามในการตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1

2. จัดทำโครงสร้างของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถาม มีด้วยกันทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป (Checklist) ของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ การปฏิบัติหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 4 ด้าน โดยแบ่งเป็น ด้านที่ 1 : 8 ข้อ ด้านที่ 2 : 7 ข้อ ด้านที่ 3 : 7 ข้อ และด้านที่ 4 : 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยแบ่งระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการดำเนินงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวิสุทธาราม (วิไลราษฎร์อุปถัมภ์) และโรงเรียนบ่อวิทยบางระกำ

2. ผู้วิจัย แจกแบบสอบถาม และติดตาม รวบรวม แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง จำนวน ฉบับ กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วรอรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง และนำมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Least Significant Difference) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูล สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในแต่ละด้านที่มีค่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาและนิเทศการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่าทางด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป และเป็นผู้บริหารในโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานวิชาการและมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบ แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

สภาพการบริหารงานวิชาการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การอบรมตามหลักสูตรพัฒนาการเตรียมความพร้อมการเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ	4.38	0.57	มาก
2. การส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจหน้าที่อื่นๆ ตามบทบาทโรงเรียนศูนย์ วิทยาศาสตร์พลังสิบ	4.28	0.54	มาก
3. การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ	4.35	0.56	มาก
4. การนิเทศติดตามเชิงประจักษ์ และการประเมินศักยภาพเพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ	4.44	0.57	มาก
รวม	**4.36**	**0.56**	**มาก**

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สรุปผลแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การอบรมตามหลักสูตรพัฒนาการเตรียมความพร้อมการเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ชี้ว่า การอบรมในโครงการวิทยาศาสตร์พลังสิบมีลักษณะเน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ (Learner-centered) โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เข้าร่วมเป็นผู้สร้างความรู้ร่วมกัน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อระดมสมอง การอภิปรายเชิงลึก การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการแลกเปลี่ยน Best Practice จากบริบทโรงเรียนจริง ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนปัญหาในชั้นเรียนของตน และได้รับแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากเพื่อนครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริงได้อย่างทันทีและตรงประเด็นกับบริบทของผู้เรียน

ด้านที่ 2 การส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจหน้าที่อื่นๆ ตามบทบาทโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ชี้ว่า โรงเรียนมีระบบรับฟังความคิดเห็นจากครูผู้สอนได้จริง และข้อมูลที่ได้รับมีความลึกซึ้ง (Insight) เนื่องจากมาจากผู้ปฏิบัติงานจริงซึ่งใกล้ชิดกับปัญหาและบริบทของผู้เรียนมากที่สุด ข้อมูลเหล่านี้ไม่เพียงสะท้อนความต้องการเชิงพื้นฐาน เช่น สื่อการสอนหรืออุปกรณ์วิทยาศาสตร์ แต่ยังสะท้อนถึงความจำเป็นเชิงระบบ (System Needs) ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอีกด้วย ในด้านการสร้างเครือข่ายโรงเรียน เห็นว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนจะช่วยเพิ่มศักยภาพของทั้งครูและนักเรียน อีกทั้งยังช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายขึ้น

ด้านที่ 3 การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ชี้ว่า โรงเรียนมีระบบนิเทศภายในที่

ชัดเจนและมีทิศทาง โดยเน้นการพัฒนาครูมากกว่าการตรวจสอบ ซึ่งสะท้อนแนวคิดการนิเทศแบบพัฒนา (Developmental Supervision) ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะครูควบคู่ไปกับการสร้างความมั่นใจในวิชาชีพ ไม่ใช่การควบคุมหรือประเมินเพียงอย่างเดียว โรงเรียนดำเนินกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เช่น PLC, Peer Coaching และ Lesson Study ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการวิเคราะห์ชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน และการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Culture) อย่างเป็นรูปธรรมในโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีระบบติดตามประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้รายบุคคลและการรายงานต่อฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอ ทำให้โรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและวางแผนพัฒนาได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 การนิเทศติดตามเชิงประจักษ์ และการประเมินศักยภาพเพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ชี้ว่า โรงเรียนมีระบบการนิเทศเชิงประจักษ์ (Evidence-based Supervision) โดยอาศัยข้อมูลจริงจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตชั้นเรียน การสัมภาษณ์ครู การตรวจแผนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ข้อมูลงานกิจกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์อื่น ๆ ที่สะท้อนสภาพการจัดการเรียนรู้จริง ทำให้ข้อมูลที่ถูกรวบรวมมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้ข้อมูลจากหลายมิตินี้ช่วยให้การประเมินมีความแม่นยำ โปร่งใส และสะท้อนศักยภาพของโรงเรียนได้อย่างรอบด้าน นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้การนิเทศไม่อิงกับความคิดเห็นส่วนบุคคล แต่ตั้งอยู่บนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการนิเทศและมองเห็นทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 **ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก** แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านวิชาการที่มีความเข้มแข็งและเป็นระบบ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ โดยทุกองค์ประกอบเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นพลวัต การอบรมพัฒนาครูช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและเพิ่มศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนทางวิชาการช่วยเติมเต็มทรัพยากรและลดข้อจำกัดเชิงระบบ ทำให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบนิเทศภายในที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยยกระดับคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การประเมินเชิงประจักษ์ทำหน้าที่เป็นกลไกสะท้อนข้อมูลจริงของโรงเรียน ทำให้การตัดสินใจเชิงนโยบายอ้างอิงบนหลักฐานที่ถูกต้องและรอบ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียน ยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ และสร้างระบบบริหารวิชาการที่โปร่งใส มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรน์ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องมีความรู้ ทักษะ

สามารถ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดของโลกในยุคปัจจุบัน เนื่องด้วยหัวใจของการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การอบรมตามหลักสูตรพัฒนาการเตรียมความพร้อมการเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ จากข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถอธิปรายได้ว่า การอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและครูเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นโรงเรียนศูนย์โครงการวิทยาศาสตร์พลังสิบ ควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เช่น การใช้กระบวนการ Active Learning และ PLC ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์จริงสู่การพัฒนานวัตกรรมการสอน การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้ครูไม่เพียงเข้าใจเนื้อหาทางวิชาการ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ฉลาด จันทรสมบัติ, 2564) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่า การจัดอบรมแบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความสามารถของครูในการออกแบบกิจกรรมเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการนำประสบการณ์จริงมาประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์โจทย์การสอนตามบริบทของผู้เรียน และการสร้างสรรค์กิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นเพียงรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูพัฒนาองค์ความรู้เชิงลึก เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และสร้างผลลัพธ์ทางการสอนที่มีคุณภาพมากขึ้น

ด้านที่ 2 การส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจหน้าที่อื่นๆ ตามบทบาทโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ จากข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถอธิปรายได้ว่าการมีส่วนร่วมในภารกิจสำคัญต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ การวางกลยุทธ์ในการยกระดับการศึกษา ตามบทบาทของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของทั้งครูและนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิราณี ราชลำ, 2566) ที่พบว่า การร่วมมือกันดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาการ ที่จะทำให้นักเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ นั่นคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร วิชาการ เนื่องจากเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้าง นักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ การบริหารวิชาการ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ และความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณา จากคุณภาพของผลผลิตเป็นสำคัญ

ด้านที่ 3 การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ จากข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถอธิปรายได้ว่า การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ต้องอาศัยกระบวนการเทศติดตามที่เป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนมีระบบนิเทศภายในที่ชัดเจนและมีทิศทาง โดยเน้นการพัฒนาครูมากกว่าการตรวจสอบ ซึ่งสะท้อนแนวคิดการนิเทศแบบพัฒนา (Developmental Supervision) ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะครูควบคู่ไปกับการสร้างความมั่นใจในวิชาชีพ ไม่ใช่การควบคุมหรือประเมินเพียงอย่างเดียว เพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ (ภีชาวิชญ์ ยางงาม, 2564) พบว่า กระบวนการนิเทศภายใน มีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงที่สุดในการทำงานสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 การนิเทศติดตามเชิงประจักษ์ และการประเมินศักยภาพเพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ จากข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถอธิปรายได้ กระบวนการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการและจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยอิงจากหลักฐาน เชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้จริง เช่น รายงานผลการจัดการเรียนรู้เอกสารนิเทศภายในแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนไปถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียน และมีกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยใช้ผลการนิเทศ เชิงประจักษ์ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียน เป็นสถานที่ที่สร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Professional Learning Community Theory (DuFour & Eaker, 2006) ที่ชี้ว่าโรงเรียนคุณภาพสูงจะต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยทฤษฎีนี้เน้นว่าการพัฒนาคุณภาพการสอนจะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อครูทำงานเป็นทีม มีการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ การทำงานในลักษณะ PLC ยังช่วยลดความโดดเดี่ยวทางวิชาชีพของครู ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ยกระดับคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจหน้าที่อื่นๆ ตามบทบาทโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ควรมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วม ในการวางแผนและการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบในจังหวัดอื่น หรือในระดับภาค

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ในจังหวัดอื่นหรือในระดับภาค

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานวิชาการในบริบทของโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ไม่ได้เป็นเพียงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรทั่วไป แต่คือการสร้าง ***"ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Ecosystem)"*** ที่เชื่อมโยง 4 แกนหลักเข้าด้วยกัน ได้แก่ การพัฒนาครูผ่านกระบวนการชี้แนะ (Scaffolding), การสร้างความเป็นเจ้าของร่วม (Collective Ownership) ในการวางแผนวิชาการ, การใช้ห้องปฏิบัติการและนวัตกรรมเพื่อยกระดับสมรรถนะ STEM และการนิเทศเชิงประจักษ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการควบคุม โดยหัวใจสำคัญที่ค้นพบคือการเปลี่ยนผ่านจาก "โรงเรียนผู้รับนโยบาย" สู่การเป็น "ศูนย์กลางเครือข่าย (Learning Hub)" ที่ต้องอาศัยการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่จำเพาะเจาะจงต่อสมรรถนะผู้เรียน เพื่อสร้างความยั่งยืนในการปั้นกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ตั้งแต่ระดับรากฐาน

แผนภูมิแนวคิดการบริหารงานวิชาการโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ

องค์ประกอบหลัก (4 ด้าน)	แนวทางการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ
1. การพัฒนาบุคลากร	เน้นการอบรมแบบมีส่วนร่วม (PLC) และการชี้แนะ (Scaffolding) เพื่อลดความโดดเดี่ยวของครู
2. การสนับสนุนวิชาการ	สร้าง "ความเป็นเจ้าของร่วม" ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตั้งแต่ต้น
3. การยกระดับการสอน	มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการใช้สื่อดิจิทัล/นวัตกรรมที่เน้นสมรรถนะ
4. การนิเทศเชิงประจักษ์	ใช้ข้อมูลจริงจากชั้นเรียนมาสะท้อนศักยภาพสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2553). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดปกรณ์ศิลป์ พริ้นติ้ง.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ฉลาด จันทรสมบัติ. (2564). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ตักสิลาการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

พรทิพย์ ศิริภัทราชัย. (2556). STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. *วารสารนักบริหาร, 33*(2), 49–56.

ภีชาวิชญ์ ยางงาม, สุมิตร สุวรรณ, อรอุษา ปุณยบุรณะ, ทัศตริน วรรณเกตุศิริ, และ พัชราภา ตันติชูเวช. (2566). กระบวนการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14*(2), 70–80.

ศิราณี ราชลำ. (2566). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *รายงานประจำปี 2554*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *คู่มือการใช้หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) คณิตศาสตร์ประถมศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อนุรัตน์ ขำจันทร์. (2564). *การบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุโขทัย*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Solution Tree Press.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

NEEDS AND GUIDELINES FOR USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE WORK OF TEACHERS ACCORDING TO TEACHER POSITION STANDARDS IN SCHOOLS UNDER THE PHICHIT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

สาธิต แก้วอ่ำ[1*] และ ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์[2]
Satit Kaewum[1*] and Tipparat Sittiwong[2]
(วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ:12 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 285 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วนและสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรในภาพรวมเท่ากับ 0.031 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.036) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.026) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.019) 2) แนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูใช้เทคโนโลยีเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ใช้ปัญญาประดิษฐ์จำแนกและติดตามพัฒนาการผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างมีข้อมูลรองรับ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ครูใช้เทคโนโลยีสืบค้น สังเคราะห์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; ปัญญาประดิษฐ์; มาตรฐานตำแหน่งครู; การปฏิบัติงานของครู

[1]นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1] Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2] Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University
[*]Corresponding author e-mail: satitk67@nu.ac.th Tel. 0971165050

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the priority needs, and 2) to study the guidelines for using artificial intelligence (AI) in performing duties according to the teacher position standards of schools under the Phichit Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 285 school administrators and teachers, determined by using Krejcie and Morgan's table and selected through proportional stratified random sampling based on school sizes. The research instrument was a 29-item, 5-point rating scale questionnaire with a content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability of 0.86. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI modified), and content analysis. The research findings were as follows: 1) The overall priority need for using artificial intelligence in teachers' duty performance according to the position standards of schools under the Phichit Secondary Educational Service Area Office was at 0.031. When considering each aspect, it was found that the learning management aspect had the highest priority needs index (PNI modified = 0.036), followed by the promotion and support of learning management aspect (PNI modified = 0.026), while the self and professional development aspect had the lowest index (PNI modified = 0.019). 2)The guidelines for using artificial intelligence in teachers' duty performance according to the position standards were divided into 3 aspects: (1) Learning Management: Teachers should use technology to systematically collect and analyze classroom research data to reduce workload and enhance data reliability. (2) Promotion and Support of Learning: AI should be utilized to classify and track learners' development in order to design personalized learning experiences and communicate with parents using evidence-based data. (3) Self and Professional Development: Teachers should use technology to continuously search for information, synthesize knowledge, and develop innovations to sustainably elevate professional standards and learner quality.

Keywords: needs; Artificial intelligence; Teacher professional standards; Teacher Performance

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภาคภูมิใจในชาติ มีความเชี่ยวชาญตามความถนัด และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รัฐมีหน้าที่จัดให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช, 2560) ประกอบกับสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยต้องปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยี และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (อภิรตรี ทรัพย์ประวัต, 2568) ทั้งนี้ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตซึ่งรัฐมีหน้าที่สำคัญที่ต้องจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงพร้อมกับการปรับรูปแบบตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

โดยบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากครูเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนครูทั้งในด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมการทำงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรม การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงเน้นการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม แต่ยังต้องมุ่งพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาเป็นหลัก ดังที่ ประเทศฟินแลนด์เป็นตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการ AI เข้ากับระบบการศึกษา โดยจัดอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AI และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิผล สำหรับประเทศไทย การพัฒนาทักษะของครูด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ยังต้องได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเสริมศักยภาพในการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีนี้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2565) การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและยกระดับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมการทำงาน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับการเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรจึงได้มีทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พ.ศ. 2565-2568) โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อเสริมความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ความเป็นไทยและต่อยอดสู่ Soft Power และส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ โดยกำหนดนโยบาย Q2 : Quality of Teacher ครูผู้สอนคุณภาพ มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากร มืออาชีพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและมีการใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้โอกาสเรียนได้ลงมือศึกษาค้นคว้าด้วยการปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อสารและนำเสนอผลการศึกษาด้วยตนเอง พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2566) ทั้งนี้ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีข้อคิดเห็นสำหรับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง รวมถึงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการปฏิบัติงานของครูมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การออกแบบสื่อการสอนเฉพาะบุคคล และการประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยลดภาระงานธุรการของครู ทำให้ครูมีเวลาและพลังงานมากขึ้นในการวางแผนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดผลสูงสุดจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากการบริหารการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และนโยบายชัดเจน เช่น การจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะดิจิทัลและความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ให้แก่ครู การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และการกำหนดแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่คำนึงถึงจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล การบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ปัญญาประดิษฐ์

กลายเป็นเครื่องมือเสริมศักยภาพของครูได้อย่างแท้จริง ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบัน สภาพการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ยังคงไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยหรือสำรวจเชิงระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรนำไปสู่การศึกษาและเสนอแนะแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2.เพื่อศึกษาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรโดยจำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 30 คน และรองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 46 คน ครู จำนวน 936 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,012 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 21 คน และครูจำนวน 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

พิจิตร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ชนิดตอบสนองรายคู่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อขอความเห็นชอบตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 29 ข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้มีความถูกต้องและชัดเจน โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

4. นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 รวมทั้งหมด 29 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนสระหลวงวิทยาคม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามแนวทางของครอนบาคซึ่งค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่กับแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้แก่สถานศึกษา และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้งสิ้น จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดลำดับความสำคัญของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครู ด้วยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) โดยกำหนดศึกษาความต้องการจำเป็นรายด้านทุกด้าน และศึกษาความต้องการจำเป็นรายข้อที่สำคัญของแต่ละทักษะเรียงจากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (Index of Item - Objective Congruence: IOC) หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.86

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกเจาะจง(Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติงานของครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรโดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) ที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ผ่านการประเมินระดับความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ถึงผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน และดำเนินการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวเป็นรายบุคคลตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีทัศน์ มาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล นำเข้าสู่การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สภาพปัจจุบันของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

สภาพพึงประสงค์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

การประเมินดัชนีความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมเท่ากับ 0.031 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNImodified = 0.036) รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.16	0.79	มาก	4.31	0.75	มาก	0.036	1
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.18	0.78	มาก	4.29	0.71	มาก	0.026	2
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.26	0.75	มาก	4.34	0.69	มาก	0.019	3
โดยรวม	**4.20**	**0.78**	**มาก**	**4.33**	**0.72**	**มาก**	**0.031**	-

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและเสนอแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้แนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ มีแนวทาง ดังนี้

ครูต้องวางแผนเพื่อใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ โดยนำปัญญาประดิษฐ์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในชั้นเรียน ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มความเป็นระบบ ลดภาระงานเอกสาร และยกระดับความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลวิ จัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิเคราะห์แนวโน้ม การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและเสริมความสมบูรณ์ของผลการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบกับนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแพลตฟอร์มดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ไปใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล และการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีแนวทาง ดังนี้

ครูควรนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อจำแนกผู้เรียนเป็นกลุ่มต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และป้องกันความเสี่ยงทางการเรียนได้อย่างตรงประเด็นและทันท่วงที นำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล โดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนแต่ละคนใช้ข้อมูลดังกล่าวในการจัดกลุ่มผู้เรียน การปรับกิจกรรมการเรียนรู้ และการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม ประกอบใช้แพลตฟอร์มปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยในการจัดทำรายงานผลการเรียนรู้และความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสรุปข้อมูลในรูปแบบรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษาและใช้รายงานดังกล่าวในการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการสื่อสารกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแนวทาง ดังนี้

ครูต้องใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูควรนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการออกแบบนวัตกรรมการสอน สื่อดิจิทัล และกิจกรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ประกอบกับใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมทักษะดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ครูใช้ปัญญาประดิษฐ์สร้างและนำองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและสร้างนวัตกรรมการสอน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะ ครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ วิเคราะห์ และต่อยอดสู่การออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทการจัดการศึกษาปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ครูจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ออกแบบการเรียนรู้ และใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในมิติดังกล่าวควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระดับสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Akgun และ Greenhow (2022) กล่าวว่า ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิดเชิงวิพากษ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ยังสอดรับกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2568) กล่าวว่า การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมการสอน ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์

ความรู้ ตลอดจนจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ สถานศึกษาควรจัดทำและพัฒนาเว็บไซต์เพื่อใช้เป็นช่องทางประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานด้านวิชาการให้เป็นปัจจุบัน โปร่งใส และเข้าถึงได้ง่าย โดยดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการวิจัย การสร้างนวัตกรรมการสอน และภาพลักษณ์ทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ครูควรมีแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของครู ดังต่อไปนี้

ด้านการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูควรวางแผนใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลร่วมกับปัญญาประดิษฐ์เป็นกลไกสำคัญในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบในรูปแบบดิจิทัล เพื่อช่วยลดภาระงานเอกสาร เพิ่มความถูกต้อง และยกระดับความน่าเชื่อถือของข้อมูลวิจัย โดยสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์แนวโน้ม การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์พันธุ์ ไพโรจน์ (2566) ที่อธิบายว่า ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่สามารถคิด วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลได้ใกล้เคียงมนุษย์ จึงเหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Nur Fitria (2021) ที่กล่าวว่า ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงแนวคิดของ Zhao (2024) ที่อธิบายว่า ระบบปัญญาประดิษฐ์ซึ่งใช้เทคนิคการเรียนรู้ของเครื่องสามารถสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ที่เห็นได้ชัด เช่น ระบบ IBM Watson Education ที่ใช้เทคโนโลยี Cognitive Computing ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนจำนวนมาก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และรูปแบบการเรียนรู้รายบุคคล ซึ่งข้อมูลเชิงลึกดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ปากดี (2566) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับคุณภาพทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อจัดทำและบริหารข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ พบว่า ครูควรใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปจำแนกกลุ่มผู้เรียน วางแผนช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และป้องกันความเสี่ยงทางการเรียนได้อย่างตรงประเด็น อีกทั้งสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล โดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน รวมถึงใช้แพลตฟอร์มปัญญาประดิษฐ์ในการจัดทำรายงานผลการเรียนรู้และความก้าวหน้าของผู้เรียนทั้งในระดับรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการติดตามประเมินผล และสื่อสารกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2567) ที่กำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยลดภาระงานเอกสารและเพิ่มความถูกต้องของฐานข้อมูล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Personalized Learning ที่เน้นการปรับกระบวนการเรียนรู้

ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนแนวคิดของ Fullan (2007) ที่เน้นการบริหารการศึกษาบนฐานข้อมูล (Data-driven Decision Making) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wang et al. (2023) ที่ระบุว่าการใช้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยปัญญาประดิษฐ์สามารถสนับสนุนการจัดกลุ่มผู้เรียน การปรับกิจกรรมการเรียนรู้ และการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ สอนศรี (2567) ที่พบว่า การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการติดตามพัฒนาการผู้เรียนและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงวิชาการบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสร้างนวัตกรรมการสอน พบว่า ครูควรใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการสืบค้น วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทางการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบนวัตกรรมการสอน สื่อดิจิทัล และกิจกรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง อันจะช่วยเสริมสร้างทักษะดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Theory) ที่เน้นการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนบทบาทของครูในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ผ่านการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการสืบค้นและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด AI-TPACK (Artificial Intelligence – Technological Pedagogical Content Knowledge) ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยี วิธีสอน และเนื้อหา เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อภิญญา หิรัญญะเวช (2567) ที่ระบุว่าปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยครูสร้างสรรค์เนื้อหาการเรียนรู้และพัฒนาสื่อหรือแอปพลิเคชันทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเผยแพร่ผลงานผ่านเครือข่ายดิจิทัล ซึ่งช่วยยกระดับความเป็นมืออาชีพของครูอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา สุวรรณวงค์ (2567) ที่พบว่าปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญต่อการบูรณาการความรู้ด้านเนื้อหา วิธีสอน และเทคโนโลยีของครู ทำให้สามารถสร้างสรรค์เนื้อหา สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์บูรณาการการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และการกำกับติดตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดผลเชิงรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในงานวิจัยในชั้นเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ โดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ การรายงานข้อมูลผู้เรียน และระบบดูแลช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ลดภาระงานครู และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน

1.3 ครูควรพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมประยุกต์ใช้ในงานสอน งานวิจัย และงานวิชาชีพ ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือ

สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรมการสอน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบจริยธรรมวิชาชีพ และความเหมาะสมกับบริบทผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพการสอน และภาระงานครู

2.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาและยกระดับสภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาและเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งครู ทั้งนี้ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือทางเทคโนโลยี แต่เป็นระบบสนับสนุนการทำงานเชิงวิชาชีพที่ช่วยให้ครูสามารถสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ พัฒนานวัตกรรมการสอน จัดการและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ออกแบบการเรียนรู้และผู้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2568). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมการสอนของครู. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 12*(1), 45–60.

พนิดา สุวรรณวงค์. (2567). พฤติกรรมการตั้งใจใช้ของครูในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อัจฉริยะในการสอนในรูปแบบของความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 21*(1), 250–259.

รัตนาภรณ์ สอนศรี. (2567). *ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 2 ตามแนวคิดความฉลาดรู้ปัญญาประดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). *มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หนังสือเวียน ที่ ศธ 0206.4/ว 19)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2562). *เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สำหรับการบริหารงาน และการบริการภาครัฐ*. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. ส.เอเชียเพลส.

สุพัตรา ปากดี. (2566). *แนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภิญญา หิรัญญะเวช. (2567). บทบาทของปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาวิทยาการคอมพิวเตอร์. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี, 4*(1), 13–18.

Akgun, S., & Greenhow, C. (2022). Artificial intelligence in education: Addressing ethical challenges in K-12 settings. *British Journal of Educational Technology, 53*(5), 1042–1061.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.

IBM Watson Education. (2023). *Transforming education with AI*. IBM

Nur Fitria, T. (2021). The use of artificial intelligence in English teaching and learning. *ELT Echo: The Journal of English Language Teaching in Foreign Language Context, 6*(1), 75–84.

Wang, T., Lund, B. D., Marengo, A., Pagano, A., Mannuru, N. R., Teel, Z. A., & Pobocek, J. (2023). Exploring the potential impact of artificial intelligence (AI) on international students in higher education: Generative AI, chatbots, analytics, and international student success. *Applied Sciences, 13*(11), 6716.

Zhao, Y. (2024). Artificial intelligence in education: Foundations, practice, and potential. *Journal of Educational Technology & Society, 27*(1), 45–58.

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

Digital Skills of School Administrators Affecting the Effectiveness of School Administration in Schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1

บงกชกมล ยังโยมร1* อุดมเดช ทาระหอม[2] และ สมฤทัย เตาจันทร์[3]
Bongkodkramon Yongyomorn[1*] Udomdech Tarahom[2] and Somrutai Taochan[3]
(วันที่รับบทความ: 20 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี 5 ด้าน คือ ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ ด้านความเข้าใจกฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ร้อยละ 66

คำสำคัญ: ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the digital skills of school administrators, 2) to study the effectiveness of school administration, and 3) analyze the relationship between the digital skills of school administrators and the effectiveness of school administration. The sample consisted of 327 school administrators and teachers. The research instrument used was a questionnaire. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. The results showed that the digital skills of school administrators were

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[3]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: Bongkodkramon.141039@gmail.com Tel. 095-7988747

at the highest level, and the effectiveness of school administration was also at the highest level. Digital skills of school administrators had a high positive correlation and could significantly predict the effectiveness of school administration at the .01 statistical significance level. Five aspects were identified as: Innovative and creative thinking skills, understanding of digital laws, standards, and policies, lifelong learning skills and digital literacy development, digital citizenship skills, ethical use of technology, and skills in using digital technology for management. These five aspects collectively predicted 66% of the variance in school administration effectiveness.

Keywords: Digital skills of school administrators; Effectiveness of school administration; School administrators

บทนำ

โลกปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกในทุกมิติ ทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ และการเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งเป็นปัจจัยเร่งให้เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตและการบริหารจัดการอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ประเทศไทยได้ตระหนักและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมุ่งเน้นการปฏิรูประบบการศึกษา การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ (STEM) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์นวัตกรรม และพร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

บริบทความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างฉับพลัน ทักษะดิจิทัลจึงกลายเป็นสมรรถนะหลัก และเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ จากการทบทวนและสังเคราะห์งานวิจัย (อรวรรณ กันละนนท์, 2565; พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566; Kashaka, 2025) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น การสืบค้นและการจัดการข้อมูล ไปจนถึงทักษะขั้นสูง ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ และความเข้าใจกฎหมายดิจิทัล การที่ผู้บริหารสามารถปรับกระบวนทัศน์และนำรูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลมาใช้อย่างเป็นระบบนั้น ถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนถือเป็นมาตรวัดความสำเร็จจากการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประสิทธิผลดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ในยุคปัจจุบันที่พลวัตทางเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล สอดคล้องกับทรรศนะของ สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ที่ระบุว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลบีบบังคับให้การบริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยต้องตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาขนาดใหญ่ที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านขนาดของโรงเรียน สภาพแวดล้อม และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในยุคดิจิทัลจึงมีความท้าทายอย่างยิ่ง จากสภาพการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า สถานศึกษายังคงต้องเผชิญกับความ

เหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการนำทักษะดิจิทัลมาบูรณาการเพื่อบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อจำกัดด้านทักษะการสืบค้นข้อมูลและการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล (ชินวัตร เจริญนิตย์ และคณะ) สภาพปัญหาที่ขัดแย้งกับความคาดหวังในยุควิถีใหม่นี้ สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นอย่างเร่งด่วน หากสถานศึกษายังขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และทักษะดิจิทัล ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อความล่าช้าในการปรับตัวขององค์กร และลดทอนประสิทธิผลการบริหารจัดการในภาพรวม (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562; พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566)

จากสภาพปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่สภาพการดำเนินงานปัจจุบันยังคงสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบกับความท้าทายในการบริหารจัดการศึกษายุคพลิกผันทางเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถอธิบายและพยากรณ์ความสำเร็จดังกล่าว โดยมุ่งหวังนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศเชิงนโยบายระดับเขตพื้นที่ และจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการยกระดับนวัตกรรมองค์กรและขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 233 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 233 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,860 คน รวมทั้งสิ้น 2,093 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ มีจำนวนทั้งสิ้น 327 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครูจำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่ายแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ทักษะ โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ 2) ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล 4) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ 5) ทักษะการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลดิจิทัล 6) ทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี 7) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันด้วยดิจิทัล 8) ทักษะความเข้าใจ กฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน 2) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 3) ด้านนวัตกรรมและการปรับตัวในองค์กร 4) ด้านคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่าแบบสอบถามทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.993 และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.986 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.995

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงผ่านแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป โดยหาความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการณ์โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษอุบลราชธานี เขต 1

ที่	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับ
1	ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ	4.60	0.46	มากที่สุด
2	ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.56	0.49	มากที่สุด
3	ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล	4.59	0.46	มากที่สุด

ที่	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับ
4	ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์	4.59	0.48	มากที่สุด
5	ด้านทักษะการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลดิจิทัล	4.63	0.46	มากที่สุด
6	ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี	4.64	0.49	มากที่สุด
7	ด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันด้วยดิจิทัล	4.51	0.55	มากที่สุด
8	ด้านทักษะความเข้าใจ กฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล	4.62	0.51	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	4.59	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.64, S = 0.49) รองลงมาคือ ด้านทักษะการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.63, S = 0.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.56, S = 0.49)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1	ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน	4.52	0.51	มากที่สุด
2	ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	4.62	0.48	มากที่สุด
3	ด้านนวัตกรรมและการปรับตัวในองค์กร	4.65	0.46	มากที่สุด
4	ด้านคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้	4.74	0.40	มากที่สุด
5	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.74	0.46	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	4.65	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74, S = 0.40) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรมและการปรับตัวในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.65, S = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.52, S = 0.51)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน									
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X	Y
X_1	1.00									
X_2	0.793**	1.00								
X_3	0.761**	0.814**	1.00							
X_4	0.740**	0.811**	0.795**	1.00						
X_5	0.704**	0.756**	0.743**	0.774**	1.00					
X_6	0.668**	0.686**	0.690**	0.724**	0.737**	1.00				
X_7	0.602**	0.566**	0.639**	0.620**	0.586**	0.585**	1.00			
X_8	0.705**	0.665**	0.657**	0.700**	0.715**	0.681**	0.673**	1.00		
X	0.893**	0.901**	0.890**	0.903**	0.868**	0.823**	0.748**	0.828**	1.00	
Y	0.711**	0.695**	0.723**	0.756**	0.693**	0.694**	0.591**	0.690**	0.808**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม (r_{XY} = 0.808) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ตารางที่ 4 ค่าการวิเคราะห์การถดถอยทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	b	SE_b	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.21	0.14		8.76*	.00
ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ (X_4)	0.22	0.05	0.28	4.50*	.00
ด้านทักษะความเข้าใจ กฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล (X_8)	0.13	0.04	0.17	3.37*	.01
ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล (X_3)	0.14	0.05	0.16	2.69*	.00
ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	b	SE_b	β	t	p
ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี (X_6)	0.13	0.04	0.16	3.16*	.00
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร (X_1)	0.13	0.05	0.16	2.74*	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเข้าใจ กฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ด้านทักษะการคิดเชิง

นวัตกรรมและสร้างสรรค์ที่อิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ และด้านวามเข้าใจ กฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล และด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่ำที่สุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.82 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.00 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.21 + 0.22\ (X_4) + 0.13\ (X_8) + 0.14\ (X_3) + 0.13\ (X_6) + 0.13\ (X_1)$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = 0.28\ (Z_4) + 0.17\ (Z_8) + 0.16\ (Z_3) + 0.16\ (Z_6) + 0.16\ (Z_1)$$

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

1. ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ทักษะสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลดิจิทัล ทักษะความเข้าใจ กฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล ทักษะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ สาเหตุเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและตื่นตัวต่อความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางกฎหมายที่สำคัญ ประกอบกับนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัดในการขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมและกฎหมายเป็นอันดับแรก เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดกับฐานข้อมูลบุคลากรและผู้เรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ไกรฤกษ์ เกษมสินธุ์ (2567) ที่พบว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดรับกับ วิษณุพล ศิวินา และคณะ (2567) ที่ยืนยันว่าการกำกับและปฏิบัติตามกฎหมายคือองค์ประกอบสำคัญสูงสุดของสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและการปรับตัวองค์กร ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ และด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการโดยมุ่งพัฒนาครูเป็นรากฐาน เมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ย่อมนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สำหรับด้านผลลัพธ์ของผู้เรียนนั้น ถือเป็นผลพวงที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะ (Lagging Indicator) ซึ่งหากสถานศึกษามีกระบวนการบริหารและคุณภาพครูที่เข้มแข็ง ย่อมส่งผลให้ผลลัพธ์ของผู้เรียนสูงขึ้นอย่างยั่งยืนในท้ายที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ธนกฤต จักรสุวรรณ์ (2566) ที่พบว่าประสิทธิผลด้านคุณภาพครูสูงเป็นลำดับแรกและคุณภาพผู้เรียนอยู่ลำดับสุดท้าย และสอดรับกับ พัชนีย์ วิธิบุญ และ บุญช่วย ศิริเกษ (2567) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเข้าใจกฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะความเข้าใจกฎหมาย มาตรฐาน และ

นโยบายดิจิทัล ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัลด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารมีอิทธิพลต่ำที่สุด ทั้งนี้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบดังกล่าวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ที่ 0.82 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 66.00 ส่งผลให้สมมติฐานที่ว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้รับการยืนยันผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับKashaka, N. D. (2025) ที่ชี้ให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม การจัดการข้อมูล การตัดสินใจเชิงนโยบายและความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล ที่ช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอกและคณะ (2566) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำดิจิทัลด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีเป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดรับกับผลการศึกษาของNgey, Y. P. (2024) ที่ระบุว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพระบบการทำงานและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยของ ธนกฤต จักรสุวรรณ์ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระบุว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารมีผลร่วมกันต่อการยกระดับคุณภาพครูและสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลหลายด้านมีอำนาจพยากรณ์และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร ในทำนองเดียวกัน พัชนีย์ วิธิบุญ และ บุญช่วย ศิริเกษ (2567) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาภาพรวมในระดับสูงที่สุด ขณะที่ ชินวัตร เจริญนิตย์ และคณะ (2566) ซึ่งศึกษาในบริบทพื้นที่อุบลราชธานี เขต 1 สนับสนุนผลลัพธ์ดังกล่าว โดยระบุว่าปัญหาและข้อจำกัดด้านทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความล่าช้าในการปรับตัวของสถานศึกษา จากงานวิจัยทั้งหลายสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาและส่งเสริมทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับความรอบรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรมดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอย่างยั่งยืน และส่งผลดีต่อการยกระดับนวัตกรรมและการปรับตัวขององค์กรในภาพรวม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเชิงรุก โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการอบรมทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐาน สู่การจัดทำโครงการพัฒนาผู้นำนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เน้นการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ไปขับเคลื่อนนวัตกรรมและการปรับตัวขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารควรพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนและวางแผนการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลดความตึงเครียดและเสริมความไว้วางใจระหว่างครูกับผู้เรียน ใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวางแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับแนวทางการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน โดยเน้นบทบาทผู้นำที่ร่วมมือกับครูเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างแท้จริง

1.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างทักษะดิจิทัลให้เข้มแข็งในทุกด้านดังกล่าว โดยวางแผนการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เน้นการให้คำปรึกษาและติดตามผลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมการจัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความรู้ดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนานวัตกรรมและการปรับตัวองค์กร เพื่อเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและร่วมขับเคลื่อนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากทักษะดิจิทัล ซึ่งอาจส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การบริหารความเปลี่ยนแปลงสมรรถนะทางอารมณ์และสังคม หรือสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเจาะจงศึกษาจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการ รูปแบบ และอุปสรรคในการบริหารงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำ นโยบาย แพลตฟอร์ม หรือองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษาหรืออาจเป็นการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างโปรแกรมและคู่มือการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้จริง เพื่อประเมินและติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่



ภาพองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือทักษะดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมืออำนวยความสะดวก แต่ได้ก้าวขึ้นเป็นสมรรถนะหลักเชิงรุกที่ผู้บริหารสถานศึกษาขาดไม่ได้ โดยมี 5 ทักษะสำคัญ ได้แก่ ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเข้าใจกฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายดิจิทัล ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ดิจิทัล ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการร่วมกันพยากรณ์และขับเคลื่อนความสำเร็จ การบูรณาการทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงนโยบาย ออกแบบระบบการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ก้าวหน้า และจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนและคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กันตชาติ กุดนอก, พงษ์ศิริ มงคลพงศ์ศรี, และ พรเทพ กู้ตระกูล. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 12*(3), 39–58.

ไกรฤกษ์ เกษมสินธุ์. (2567). *ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชินวัตร เจริญนิตย์ และคณะ. (2566). สภาพและปัญหาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17*(2), 97–113.

ธนกฤต จักรสุวรรณ์. (2566). *ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

พัชนีย์ วิธิบุญ, และ บุญช่วย ศิริเกษ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(3), 665–679.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อก้าวสู่ชีวิตวิถีถัดไป. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 43*(2), 42–52.

วิษณุพล ศิวินา, วรรณวิศา สืบนุสรณ์, คล้ายจำแลง พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ เสฐียรพงษ์ ศิวินา. (2562). องค์ประกอบสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 7*(1), 436–451.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kashaka, N. D. (2025). Digital literacy for school administrators: Essential skills. *Eurasian Experiment Journal of Arts and Management, 7*(1), 13–18.

Ngey, Y. P. (2024). The implementation of information technology in school management: A case study of Regina Pacis Bajawa Private Secondary School. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), 11*(1), 49–73.

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

Academic Leadership In The Digital Era Of School Administrators Affecting The Quality Of Implementation According To The Basic Education Standards Of Schools Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3

อัญญาณี มุ่งพิงกลาง[1*] ชูชีพ ประทุมเวียง[2] และ สมฤทัย เตาจันทร์[3]
Anyani Mungphingklang[1*] Chucheep Pratumviang [2] and Somrutai Taochan [3]
(วันที่รับบทความ: 20 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 12 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 322 คน โดยเทียบตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.990 และด้านคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา เท่ากับ 0.977 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล; คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: anyanee.mpk@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the academic leadership in the digital era of school administrators. 2) study the quality of implementation according to the basic education standards of schools. 3) determine the relationship between the academic leadership in the digital era of school administrators and the quality of implementation according to the basic education standards of schools. and 4) establish a predictive equation of the academic leadership in the digital era of school administrators affecting the quality of implementation according to the basic education standards of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 322 school administrators and teachers, determined by Krejcie and Morgan's table (Krejcie & Morgan, 1970) The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00. The reliability of the questionnaire regarding the academic leadership in the digital era of school administrators was 0.990, and the quality of implementation according to the basic education standards of schools was 0.977, with an overall reliability of 0.991. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research findings were as follows 1) The academic leadership in the digital era of school administrators was at the highest level. 2)The quality of implementation according to the basic education standards of schools was at the highest level. 3)The academic leadership in the digital era of school administrators and the quality of implementation according to the basic education standards of schools were positively correlated at a high level. 4) The academic leadership in the digital era of school administrators could predict the quality of implementation according to the basic education standards of schools at 63.70 percent, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Academic Leadership in the Digital Era; Quality of Implementation According to the Basic Education Standards; Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่พัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการทำงานในศตวรรษที่ 21 ทำให้ความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะและทักษะขั้นสูงเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อก้าวให้ทันพลวัตของโลก การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยอย่างเป็นระบบให้มีคุณภาพและศักยภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

บริบทดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีมีทั้งปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้ (นภดล พูลสวัสดิ์, 2563) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ทั้งพฤติกรรมของผู้เรียน วิธีการเรียนรู้ สมรรถนะของครู รวมถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ ล้วนเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ และสามารถนำพาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562)

ภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นกลไกสำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเป็นสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา ผ่านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็น

ระบบ ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้บุคลากรและผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารหลักสูตรสอดรับกับมาตรฐานชาติและความต้องการของสังคม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2562)

ในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการองค์กร (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562) มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรและพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2563) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2564)

การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โดยกระบวนการนี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2562) ซึ่งคุณภาพการดำเนินงานจะสะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง (รุ่ง แก้วแดง, 2564)

การบริหารจัดการเพื่อบรรลุมาตรฐานเป็นกลไกยกระดับการศึกษาของชาติ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบบริหารที่สอดรับกับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562) มาตรฐานการศึกษาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ต้องมีระบบรองรับการทำงานที่เหมาะสม (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2562) รวมถึงต้องมีการจัดทำรายงานประจำปีเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อความโปร่งใส (ธีระ รุญเจริญ, 2563) ตลอดจนรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบและรับรองมาตรฐานอย่างเป็นระบบ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้ประเมินสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายใน พบว่าสถานศึกษายังคงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานใน 3 มิติหลัก ได้แก่ การกำกับติดตามคุณภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2565) การพัฒนาระบบการดำเนินงานให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ (กมล รอดคล้าย, 2564) และการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งเสริมความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (พิชญ์ณัฐ อ่อนไพร, 2562)

จากสภาพปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่ผลการประเมินคุณภาพภายในยังคงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการดำเนินงานให้บรรลุมาตรฐานในระดับที่สูงขึ้น ประกอบกับความท้าทายในการบริหารจัดการศึกษายุคพลิกผันทางเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถอธิบายและพยากรณ์ความสำเร็จดังกล่าว โดยมุ่งหวังนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศเชิงนโยบายระดับเขตพื้นที่ และเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 รวมทั้งสิ้น 1,999 คน (ผู้บริหาร 209 คน และครู 1,790 คน)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น 322 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน และครู 288 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางวิชาการดิจิทัล 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาครูด้านสมรรถนะดิจิทัล 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน จากมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.990 และด้านคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา เท่ากับ 0.977 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.991

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงผ่านแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) จนครบตามจำนวน และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับผลการประเมินโดยใช้ ความถี่

(Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ด้านที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางวิชาการดิจิทัล	4.73	0.45	มากที่สุด
2	ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ดิจิทัล	4.71	0.49	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนาครูด้านสมรรถนะดิจิทัล	4.74	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม	4.72	0.49	มากที่สุด
5	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.73	0.48	มากที่สุด
	รวม	**4.73**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครูด้านสมรรถนะดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.73) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางวิชาการดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.73) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.71) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ด้านที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.69	0.49	มากที่สุด

ด้านที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2	ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.76	0.42	มากที่สุด
3	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.77	0.42	มากที่สุด
	รวม	**4.75**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.77) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X}$ = 4.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.69)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา						
	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X	1.000						
X_1	0.916**	1.000					
X_2	0.892**	0.819**	1.000				
X_3	0.923**	0.769**	0.797**	1.000			
X_4	0.939**	0.827**	0.786**	0.831**	1.000		
X_5	0.917**	0.793**	0.749**	0.802**	0.857**	1.000	
Y	0.786**	0.719**	0.651**	0.697**	0.762**	0.769**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแยกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	b	SE_b	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.323	0.148		8.945**	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล(X_5)	0.324	0.058	0.380	5.568**	.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม(X_4)	0.241	0.061	0.289	3.920**	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางวิชาการดิจิทัล (X_1)	0.159	0.056	0.178	2.844**	.005

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางวิชาการดิจิทัล ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.323+0.324(X_5) + 0.241(X_4) + 0.159(X_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.380(Z_5) + 0.289(Z_4) + 0.178(Z_1)$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาครูด้านสมรรถนะดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางวิชาการดิจิทัล ส่วนด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงพลวัตในยุคดิจิทัล จึงปรับกระบวนทัศน์เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในมิติของการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ และการสนับสนุนสมรรถนะครู การเป็นแบบอย่างที่ดีนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยที่ระบุว่าภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564; พิมพิลา อำนาจ, 2566)

2. ระดับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ส่วนด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการวงจรคุณภาพ (PDCA) เข้ากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้การประเมินผลมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การบริหารงาน

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ชัญญานุช ประครองใจ และ นันทิยา น้อยจันทร, 2567) รวมถึงสอดคล้องกับสภาพการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประกันคุณภาพของสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน (สิริพร สุดตา, 2562)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดสภาพแวดล้อมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนและเพิ่มเวลาให้ครูได้พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน (จรูญกลิ่น มาตาชาติ, 2562; ปิยพร บุญใบ, 2563) และกระบวนการประกันคุณภาพที่เข้มแข็งนี้ยังส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างแท้จริง (ณัฐปภัสร์ ฝ่ายค้อ, 2567)

4. การพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ฯ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 63.70 โดยด้านการสร้างบรรยากาศฯ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญที่เอื้อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะครู และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นรากฐานสำคัญที่ผนึกกำลังกันขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการพยากรณ์ความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการศึกษา (จรูญกลิ่น มาตาชาติ, 2562; เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2564) และความสำเร็จดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ณัฐปภัสร์ ฝ่ายค้อ, 2567)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กำหนดแผนแม่บทและโครงการพัฒนา สพป.อุบลราชธานี เขต 3 ควรกำหนดนโยบายและจัดทำ "โครงการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล" เพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้ครอบคลุมทุกสถานศึกษาพัฒนาระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ ควรจัดทำระบบ Big Data ระดับเขตพื้นที่ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจเชิงวิชาการได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และหลักสูตรดิจิทัล ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาตนเองด้านการกำหนดทิศทางวิชาการดิจิทัล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้บูรณาการเทคโนโลยีในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พร้อมนำระบบนิเทศออนไลน์มาใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม ยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้วย Active Learning จากผลประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนที่ต่ำที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และใช้ระบบสารสนเทศวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและแก้ปัญหาให้ตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือวัฒนธรรมคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่รอบด้าน

2.2 ศึกษาเชิงลึกจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อถอดบทเรียนเป็นต้นแบบการบริหาร

2.3 วิจัยและพัฒนา (R&D) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัล เพื่อนำไปทดลองปฏิบัติจริงและติดตามผลระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ. ดร.ชูชีพ ประทุมเวียง และ ดร.สมฤทัย เตาจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะตลอดการดำเนินงานวิจัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ตรวจสอบเครื่องมือ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงและมีความสมบูรณ์

องค์ความรู้ใหม่



ภาพองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือการสังเคราะห์โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลที่บูรณาการบทบาทการบริหารเข้ากับเทคโนโลยีใน 5 มิติ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาครู การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล นอกจากนี้ยังได้ค้นพบสมการพยากรณ์คุณภาพสถานศึกษาเชิงประจักษ์ ซึ่งยืนยันว่า 3 กลไกหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะครู และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นรากฐานสำคัญที่ผนึกกำลังกันขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพถึงร้อยละ 63.70

เอกสารอ้างอิง

กมล รอดคล้าย. (2564). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรูญกลิ่น มาตาชาติ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชัญญานุช ประครองใจ, และ นันทิยา น้อยจันทร์. (2567). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. *วารสารราชนครินทร์, 21*(1), 167–182.

ณัฐปภัสร์ ฝ่ายค้อ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(1), 107–118.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). *การบริหารคุณภาพการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2564). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภดล พูลสวัสดิ์. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา, 136*(57 ก), 49–50.

พิชญ์ณัฐ อ่อนไพร. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมพิลา อำนาจ. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุ่ง แก้วแดง. (2564). *การประกันคุณภาพการศึกษาในยุคปฏิรูป*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เลอศักดิ์ ตามา, และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์, 15*(38), 224–240.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: มิติใหม่แห่งศตวรรษที่ 21*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2563). *การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน*. สำนักพิมพ์บัณฑิตวิทยาลัย.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2563). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2562). *การประกันคุณภาพการศึกษา: หลักการและแนวปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2564). *การประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา: แนวคิดและวิธีการ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2565). *การบริหารการศึกษายุคใหม่*. สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562*. *ราชกิจจานุเบกษา, 136*(57 ก).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สิริพร สุดตา. (2562). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการใช้สารสนเทศในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2564). *การประกันคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2563). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา, 15*(2), 78–85.

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

ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

Innovative Academic Leadership of School Administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office.

รวิวรรณ สุวรรณไตรย์[1*] อรรถพร วรรณทอง[2] และ สมฤทัย เตาจันทร์[3]
Rawivan Suwannatrai[1*] Attaporn Wannathong [2] and Somrutai Taochan[3]
(วันที่รับบทความ: 22 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 17 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 327 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันเฉพาะด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรมด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม (2) หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (3) การพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม และ (4) วัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรม

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: numfanaruk1@gmail.com Tel.062-2152106

ABSTRACT

This research aimed to (1) examine the level of innovative academic leadership of school administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office, (2) compare opinions regarding innovative academic leadership classified by position, work experience, and school size, and (3) study guidelines for promoting innovative academic leadership. The sample consisted of 327 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table. The instruments were a five-point rating scale questionnaire and a structured interview. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis. The findings revealed that 1. The overall level of innovative academic leadership among school administrators was at the highest level. 2. A comparison of opinions regarding innovative academic leadership among school administrators 2.1 School administrators and teachers differed significantly overall at the .05 level, with differences found only in innovative academic culture and atmosphere. No significant differences appeared in innovative vision, curriculum and learning management, or teacher development. 2.2 School administrators and teachers with different levels of work experience and school sizes did not differ significantly in their opinions regarding innovative academic leadership, both overall and in specific aspects. 3. The guidelines for promoting innovative academic leadership comprise four aspects: vision, curriculum and learning management, teacher development, and academic culture and atmosphere.

Keywords: Innovative academic leadership

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถูกขับเคลื่อนด้วยพลวัตทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วและรุนแรง ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์อย่างพลิกโฉม เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดวิชาความรู้ แต่คือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีคุณภาพ ทว่าในสภาพความเป็นจริง การจัดการศึกษาของโรงเรียนยังคงเผชิญกับความท้าทายอย่างหนัก ระบบการศึกษาปัจจุบันทำให้นักเรียนเพียงบางส่วนประสบความสำเร็จ ขณะที่นักเรียนอีกกลุ่มหนึ่งกลับมีผลการเรียนรู้ที่ลดหลั่น หรือถึงขั้นล้มเหลวจากระบบการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญและต้องรับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีทักษะแห่งอนาคต สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการปรับโครงสร้างขับเคลื่อนประเทศสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นภูมิคุ้มกัน เพื่อสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556; ภานุพงษ์ คำภูษา, 2562)

เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายระดับชาติบรรลุผล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควบคู่ไปกับการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน

ยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และระบบการบริหารจัดการยุคใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันให้คนไทยรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2550)

ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ดังกล่าว "ผู้บริหารสถานศึกษา" ถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญสูงสุด ผู้บริหารไม่ได้เป็นเพียงผู้ควบคุมดูแล แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นคุณลักษณะที่หาได้ยากยิ่งคือการมี "ภาวะผู้นำ (Leadership)" (ธร สุนทรายุทธ, 2551) ภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับทั้งทางกายและทางใจ พร้อมใจกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีความเชื่อมั่น กล้าคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ และสามารถแข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน (ไชยา ภาวะบุตร, 2560; พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2561)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาบริบทเชิงพื้นที่ของการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งดูแลรับผิดชอบโรงเรียนจำนวน 244 โรงเรียน กลับพบสภาพปัญหาที่สะท้อนถึงวิกฤตด้านคุณภาพวิชาการอย่างชัดเจน โดยเฉพาะผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่อยู่ในระดับที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ข้อมูลในปีการศึกษา 2567 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกสาระการเรียนรู้เพียงร้อยละ 35.46 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศที่ร้อยละ 37.99 ในทำนองเดียวกัน ผลการทดสอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2566 มีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 32.84 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศที่ร้อยละ 36.30 เช่นกัน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ตัวเลขทางสถิติเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างของคุณภาพการศึกษา และความจำเป็นในการยกระดับกระบวนการบริหารจัดการวิชาการในพื้นที่

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก นโยบายการศึกษาระดับชาติ ความสำคัญของภาวะผู้นำ ตลอดจนสภาพปัญหาทางวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักและเล็งเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 244 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 244 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,956 คน รวมทั้งสิ้น 2,200 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครูผู้สอน จำนวน 291 คน รวมทั้งสิ้น 327 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนตัวอย่างสอดคล้องกับขนาดของประชากร

2. กลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ได้จากการเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยคัดเลือก จำนวน 6 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ตำแหน่ง
   - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
   - 2.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. ขนาดสถานศึกษา
   - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
   - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
   - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม
2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม
3) ด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม
4) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม

4.1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.80 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางของภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form กับตัวอย่างจริง

3. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ในระบบ Google Form จนครบตามจำนวน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

4. ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์

5. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ถอดเทป เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.57) รองลงมา คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.46)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ			
		$\bar{x}$	S	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม	4.57	.40	มากที่สุด	1
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.54	.38	มากที่สุด	2
3	ด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม	4.53	.38	มากที่สุด	3
4	ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม	4.46	.44	มาก	4
รวม		**4.53**	**.40**	**มากที่สุด**	

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=36)		ครู (n=291)		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม	4.66	.31	4.55	.40	-1.49	.14
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.57	.35	4.54	.39	-0.52	.61
3	ด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม	4.52	.45	4.53	.37	0.22	.82
4	ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม	4.60	.41	4.45	.44	-1.94	.05
รวม		**4.59**	**.17**	**4.52**	**.20**	**-1.99**	**.05**

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี (n=153)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n=174)		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม	4.56	.39	4.57	.40	-0.16	.88
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.55	.41	4.53	.36	0.53	.60
3	ด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม	4.56	.38	4.50	.37	1.53	.13

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี (n=153)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n=174)		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
4	ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม	4.51	.41	4.43	.47	1.64	.10
รวม		**4.55**	**.21**	**4.51**	**.19**	**1.84**	**.07**

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Ss	df	MS	F	P
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม	**ระหว่างกลุ่ม**	0.23	2	0.11	0.71	0.49
		ภายในกลุ่ม	51.30	324	0.16		
		รวม	51.53	326			
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	**ระหว่างกลุ่ม**	0.39	2	0.19	1.31	0.27
		ภายในกลุ่ม	47.63	324	0.15		
		รวม	48.02	326			
3	ด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม	**ระหว่างกลุ่ม**	0.55	2	0.27	1.93	0.15
		ภายในกลุ่ม	45.82	324	0.14		
		รวม	46.37	326			
4	ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม	**ระหว่างกลุ่ม**	0.53	2	0.26	1.35	0.26
		ภายในกลุ่ม	63.21	324	0.20		
		รวม	63.74	326			
รวม		**ระหว่างกลุ่ม**	0.10	2	0.05	1.26	0.29
		ภายในกลุ่ม	12.64	324	0.04		
		รวม	12.74	326			

3. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 ที่พบว่า ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำประเด็นดังกล่าวไปใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ เพื่อสังเคราะห์แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ดังนี้

ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การนำนโยบายจากส่วนกลางมาปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT) และใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยมีหัวใจสำคัญคือการยึดปัญหาของผู้เรียนเป็นตัวตั้งในการสร้างนวัตกรรม พร้อมสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีการผลักดันให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยโดยบูรณาการรูปแบบโครงงาน (PBL) และ STEM Education ควบคู่ไปกับการใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อสร้างความสนุกสนานในการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการอ่านออกเขียนได้และสมรรถนะด้านต่างๆ โดยผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศ กำกับ และติดตามการสอนอย่างใกล้ชิด พร้อมลงพื้นที่สังเกตการสอนจริงเพื่อประเมินผลและให้คำแนะนำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 3 การพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม โรงเรียนควรเน้นการยกระดับครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการยุคใหม่โดยสนับสนุนทรัพยากรด้านอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ และงบประมาณเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งเสริมการใช้เครื่องมือทันสมัย เช่น Canva และ AI (ChatGPT) มาช่วยในการผลิตสื่อและนวัตกรรมเพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน สนับสนุนการทำวิจัยหน้าเดียวหรือ Case Study เพื่อแก้ปัญหาเด็กรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการฝึกฝนกระบวนการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมจากฐานปัญหาจริงในห้องเรียน

ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม ควรมีการสร้างพื้นที่เผยแพร่ผลงานที่หลากหลายทั้งออฟไลน์ผ่านมุมนวัตกรรม ถนนคนเดินวิชาการ และนิทรรศการประจำปี รวมถึงออนไลน์ผ่านเว็บไซต์โรงเรียน Facebook และ TikTok เพื่อขยายผลความสำเร็จสู่ชุมชน บรรยากาศในโรงเรียนเน้นความเป็น "ชุมชนแห่งการแบ่งปัน" ที่ยอมรับการลองผิดลองถูกและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวที PLC โดยไม่มีความกังวลเรื่องความผิดพลาด มีการเชิดชูเกียรติด้วยรางวัล "นวัตกรดีเด่น" และส่งเสริมการนำเสนอผลงานระดับเขตพื้นที่หรือการตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงกระตุ้นในการสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานวิชาการควบคู่กับการปรับตัวเชิงนวัตกรรมอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการส่งเสริมครูให้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารต้องรับบทเป็นผู้นำที่ไม่เพียงบริหารงานตามภารกิจปกติ แต่ควรขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนด้วยแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ และการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565: 61) ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับงานของ ปวีณา กันถิน, มนต์นภัส มโนการณ์ และธารณ์ ทองงอก (2560: 1833) ที่วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่

เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานของ ศศิรดา แพงไทย (2567: 19) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.หนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศให้เกิดขึ้นจริงทั่วทั้งโรงเรียนยังเป็นเรื่องที่ทำได้ยากกว่าการกำหนดนโยบายหรือการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการเนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลา ความร่วมมือ และการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของบุคลากรทั้งองค์กร สอดคล้องกับงานของ ปวีณา กันถิน, มนต์นภัส มโนการณ์ และธารณ์ ทองงอก (2560: 1833) ที่วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งจากการสังเคราะห์คำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรมไว้ว่า โรงเรียนควรมุ่งสร้าง "องค์กรแห่งการเรียนรู้" โดยจัดสรรพื้นที่เผยแพร่ผลงานทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ เช่น มุมนวัตกรรมตามอาคารเรียน ถนนคนเดินวิชาการ นิทรรศการประจำปี และกิจกรรม Open Class ควบคู่ไปกับการใช้เว็บไซต์ระบบคลาวด์ Facebook TikTok และ YouTube เพื่อสื่อสารความเคลื่อนไหวสู่ชุมชน ผู้บริหารเน้นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับการลองผิดลองถูก และส่งเสริมการแบ่งปันผ่านเวที PLC ที่ไม่มีความกังวลเรื่องความผิดพลาด นอกจากนี้ควรมีการยกระดับผลงานสู่ภายนอกในรูปแบบ Best Practice และงานวิจัยตีพิมพ์ในระดับเขตพื้นที่หรือภูมิภาค พร้อมกระตุ้นแรงจูงใจด้วยการมอบรางวัล ‘นวัตกรดีเด่น’ เพื่อเชิดชูเกียรติครูและนักเรียน บรรยากาศทางวิชาการที่เกิดขึ้นจึงไม่ใช่การแข่งขัน แต่เป็นชุมชนแห่งการแบ่งปันที่นำปัญหาจริงมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม หล่อหลอมให้การใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและ AI กลายเป็นวิถีปฏิบัติปกติที่สร้างความภาคภูมิใจและพลังสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างยั่งยืน

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันเฉพาะด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และด้านการพัฒนาครูเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีบทบาท ประสบการณ์ และมุมมองต่อการบริหารแตกต่างกัน ผู้บริหารมักรับรู้ตนเองผ่านมิติของนโยบาย การวางแผน และการกำกับติดตาม ขณะที่ครูจะรับรู้ผ่านประสบการณ์จริงในหน้างาน โดยเฉพาะเรื่องบรรยากาศการทำงาน ความเปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ การสนับสนุนให้ลองสิ่งใหม่ และความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับทางวิชาการเพียงใด จึงทำให้ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเกิดความแตกต่างเด่นชัดกว่าด้านอื่น ส่วนด้านวิสัยทัศน์ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาครู เป็นเรื่องที่มักถูกกำหนดไว้ในแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการ ทำให้ทั้งสองกลุ่มรับรู้ค่อนข้างใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี ปานพิม, เฉลิมชัย หาญกล้า และภูวดล จุลสุคนธ์ (2568: 31) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เชื้อคมตา (2566: 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูใน สพป.สกลนคร เขต 1 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ทำงานมิได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำแตกต่างกันมากนัก เพราะในปัจจุบันบุคลากรทุกช่วงประสบการณ์สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แนวทางปฏิบัติ และการพัฒนาวิชาชีพได้ใกล้เคียงกัน ทั้งจากการประชุม อบรม ระบบออนไลน์ และการสื่อสารภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถรับรู้ได้จากการปฏิบัติงานประจำจึงไม่จำเป็นว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยจะมองแตกต่างกันเสมอไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี ปานพิม และคณะ (2568 : 30–42) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานของ ปรีชญา รูปต่ำ (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตนิภา เสนาฤทธิ์ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานของ วนิดา เชื้อคมตา (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งอาจเป็นเพราะว่าแม้โรงเรียนจะมีขนาดต่างกัน แต่หากอยู่ภายใต้สังกัดเดียวกัน ย่อมได้รับนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการกำกับติดตามที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งในปัจจุบันโรงเรียนทุกขนาดเข้าถึงเทคโนโลยี การอบรม และเครือข่ายวิชาชีพได้มากขึ้น ขนาดโรงเรียนจึงอาจไม่ใช่ตัวกำหนดคุณภาพของภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สิริฉัตร รัตนสุวรรณ์ และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานของ นิตนิภา เสนาฤทธิ์ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่าครูในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2568) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่พบว่าครูในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ใช้เป็นข้อมูลกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ด้าน วัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรนำผลวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารให้เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเปิดกว้าง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของครูมากขึ้น

2. ใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงการบริหารงานภายในโรงเรียน จากผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม แสดงว่าการรับรู้ของทั้งสองฝ่ายยังไม่ตรงกัน จึงสามารถนำผลวิจัยไปใช้ปรับปรุงระบบการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู เพื่อให้การขับเคลื่อนงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนพัฒนาเชิงนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปใช้กำหนดโครงการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับจุดที่ควรส่งเสริม

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ควรขับเคลื่อนอย่างบูรณาการ 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ทางวิชาการเชิงนวัตกรรม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การพัฒนาครูเชิงนวัตกรรม และวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม โดยด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนที่สุดคือด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศวิชาการเชิงนวัตกรรม เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยจึงเสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรมให้เกิดผลอย่างยั่งยืน ต้องมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทดลองสิ่งใหม่ การใช้ PLC และการมีส่วนร่วมของครูควบคู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์และการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

ขวัญฤดี ปานพิม, เฉลิมชัย หาญกล้า, และ ภูวดล จุลสุคนธ์. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารปราชญ์ประชาคม, 3*(1), 30–42.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). เนติกุลการพิมพ์.

นิตนิภา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญญาพร อินทร์แก้ว, และ อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(2), 874–905.

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

ปรีชญา รูปต่ำ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปวีณา กันถิน, มนต์นภัส มโนการณ์, และ ธารณ์ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 10*(3), 1833–1848.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วนิดา เชื้อคมตา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ทิพยวิสุทธิ์.

ศศิรดา แพงไทย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *Journal of Applied Education, 2*(5), 19–28.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561)*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2544–2548)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สิริฉัตร รัตนสุวรรณ์, และ ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 2219–2234). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2568, 7 มีนาคม). *ข้อสอบ O-NET ปีการศึกษา 2567*.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2568, 17 เมษายน). *ผลการทดสอบ O-NET ป.6 วิชาคณิตศาสตร์มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา สะท้อนผลการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ*.

Glickman, C. D. (2016). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (2nd ed.). Allyn & Bacon.

Gupton. (2010). *Organizational behavior: Structure, process, and behavior*. Business Publication.

Horth, R., & Buchner, A. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Routledge.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice* (6th ed.). SAGE Publications.

Pagaura, R. (2020). *Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management*.

แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน

Guidelines for Reducing Students' Stress Based on the Four Brahmavihara Principles in Schools Under the Ubon Ratchathani–Amnat Charoen Secondary Educational Service Area Office, Warin Cluster

พระสมศักดิ์ สมสกฺโข (วิลัยไพร)[1*] พระมหาประยูร ติกขปญฺโญ[2] และ บรรยวัสถ์ ฝางคำ[3]
PhraSomsak Samasakkho (Wilaiphai)[1*] Phramaha Prayoon Tikkhapanyo[2] and Banyawat Fangkam[3]
(วันที่รับบทความ: 25 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 10 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียน 2) ศึกษาวิธีการลดความเครียดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 และ 3) เสนอแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความเครียดของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการลดความเครียด โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 สังเคราะห์ผลเพื่อเสนอแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความเครียดของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านจิตใจ/อารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล และด้านสังคม/การเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) วิธีการลดความเครียด ได้แก่ ด้านร่างกาย ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่กดดัน และส่งเสริมสุขภาพ ด้านจิตใจ/อารมณ์ ควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น รับฟังให้คำปรึกษา และเสริมกำลังใจ ด้านสังคม/การเรียน ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ลดการแข่งขัน และสร้างความยุติธรรม และด้านความเครียดโดยรวม ควรสนับสนุนการวางแผนชีวิต การคิดเชิงบวก และการมีสติ 3) แนวทางการลดความเครียดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพกาย การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี และการเสริมสร้างทักษะชีวิตและสติ โดยบูรณาการหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในทุกด้าน ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถลดความเครียดและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แนวทาง; ลดความเครียด; นักเรียน; หลักพรหมวิหาร 4

---

[1]นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
[1]Master of Education (Buddhist Educational Administration), Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand
[2]ดร., [3]ผศ.ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
[2]Dr., [3]Asst.Prof.Dr., Faculty Member, Master of Education Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand
[*]Corresponding author e-mail: rrtt.hn@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research included: 1) to examine the current state of students' stress; 2) to investigate methods for reducing stress based on the Four Brahmavihara principles; and 3) to propose guidelines for reducing students' stress based on these principles. This study employed a multi-phase mixed-methods design consisting of three phases. In Phase 1, the current state of students' stress was examined using a sample of 379 students. The instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2, methods for reducing stress were explored through interviews with 20 key informants, and the data were analyzed using content analysis. In Phase 3, the findings from the first two phases were synthesized to propose practical guidelines for stress reduction based on the Four Brahmavihara principles. The research results were as follows. 1) the overall level of students' stress was high, with all dimensions also at a high level. Psychological/emotional stress showed the highest mean, followed by overall stress/anxiety, while social/academic stress had the lowest mean. 2) Effective methods for stress reduction included organizing appropriate, non-pressuring learning activities and promoting physical well-being; creating a supportive environment through listening, counseling, and encouragement; fostering positive relationships, reducing competition, and ensuring fairness in classrooms; and promoting life planning, positive thinking, and mindfulness. 3) The proposed guidelines emphasized promoting physical health, creating a supportive and friendly environment, strengthening social relationships, and enhancing life skills and mindfulness. The integration of loving-kindness (metta), compassion (karuna), sympathetic joy (mudita), and equanimity (upekkha) can effectively reduce students' stress and support their holistic development.

Keywords: Guidelines; Reducing stress; students; Four Principles Brahmavihara.

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน มนุษย์กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความเร่งรีบในการดำเนินชีวิต ประกอบกับการแข่งขันสูงในทุกด้าน ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาวะทางจิตใจของผู้คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่กำลังพัฒนาทั้งทางกาย อารมณ์และสังคม หากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ย่อมอาจเกิดภาวะเครียดสะสม อันเป็นบ่อเกิดของปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมตามมาในภายหลัง

ในประเทศไทย ปัญหาความเครียดในหมู่นักเรียนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กรมสุขภาพจิตเปิดเผยผลสำรวจสุขภาพจิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ พบว่า เด็กไทยร้อยละ 32 มีภาวะเครียดอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และกว่า 15% มีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะวิตกกังวล นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของนักเรียนไทย ได้แก่ แรงกดดันจากการเรียน การสอบแข่งขัน ความคาดหวังจากครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อน และอิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกับบริบทของสังคมยุคใหม่ (กรมสุขภาพจิต, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวน 7 โรงเรียน มีนักเรียนรวมประมาณ 7,000 คน ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนที่มาจากครอบครัวหลากหลายฐานะและสภาพแวดล้อม ทั้งในเขตเมืองและชนบท พื้นที่ดังกล่าวมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและศาสนาพุทธเข้มแข็ง เป็นแหล่งที่มีวัด โรงเรียน และชุมชนเชื่อมโยงกันอย่างแนบแน่น

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงคุณภาพของครูแนะแนวในพื้นที่ พบว่านักเรียนจำนวนไม่น้อยมีภาวะเครียดจากหลายสาเหตุ เช่น การเรียนหนัก การสอบเข้ามหาวิทยาลัย การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับเพื่อน ความคาดหวังจากครอบครัว ตลอดจนความสับสนในตนเองจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อสมาธิ ความมั่นใจในตนเอง และทัศนคติในการเรียนรู้ ซึ่งหากปล่อยไว้โดยไม่จัดการอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า หรือพฤติกรรมเสี่ยงอื่น ๆ ได้ (ประภัสสร พิพัฒน์เจริญ, 2565)

หนึ่งในหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการจัดการความเครียดคือ พรหมวิหาร 4 อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นธรรมะที่หล่อเลี้ยงจิตใจให้ตั้งอยู่บนความเข้าใจ ความเห็นใจ และความเป็นกลาง เมื่อบุคคลฝึกเมตตา ย่อมลดความโกรธและความกดดันทางใจ เมื่อฝึกกรุณา ย่อมเกิดความเห็นใจผู้อื่นและให้อภัย เมื่อฝึกมุทิตา ย่อมเกิดความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นแทนความอิจฉา และเมื่อฝึกอุเบกขา ย่อมรู้จักวางใจเป็นกลาง ไม่หวั่นไหวต่อสุขทุกข์ พรหมวิหาร 4 จึงเปรียบเสมือน เกราะคุ้มครองจิต ที่ช่วยให้นักเรียนมีภูมิคุ้มกันทางอารมณ์ สามารถเผชิญแรงกดดันในชีวิตได้อย่างมีสติและสมดุล

ในปัจจุบัน โรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ยังขาดระบบดูแลสุขภาวะจิตใจที่ครอบคลุม การส่งเสริม คุณธรรมจิต ผ่านหลักธรรมในพระพุทธศาสนา จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจให้กับนักเรียนได้อย่างยั่งยืน

ในบริบทของพื้นที่อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ ซึ่งเป็นชุมชนที่มีรากฐานศาสนาพุทธเข้มแข็ง การศึกษานำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการลดความเครียดของนักเรียนจึงสอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณของชุมชน

โดยสรุปแล้ว แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 มิได้เป็นเพียงการศึกษาปัญหาทางจิตใจของผู้เรียน แต่เป็นการพัฒนา มนุษย์ทั้งกายและใจ ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีสติ สมดุล และเป็นสุข อันสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาชาติที่มุ่งสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุขอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน
2. เพื่อศึกษาวิธีการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน
3. เพื่อเสนอแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multiphase mixed methods research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็น

งานวิจัยสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวารินจำนวน 7,132 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ taro yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และระดับความคลาดเคลื่อน 5%

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 20 คน ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี คัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเชิงปริมาณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert's Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุมสภาพความเครียดของนักเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเครียดทางร่างกาย 2) ความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์ 3) ความเครียดทางสังคม/การเรียน 4) ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล

2.2 สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC ≥ 0.50) และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (0.70)

2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา

2.4 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียน ได้แก่ นักเรียน จำนวน 379 คน และผลการสัมภาษณ์ ครูผู้สอน จำนวน 20 คน มาสรุปเป็นแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 คน

3.3 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบออนไลน์ผ่าน application ใช้เวลาประมาณ 30–45 นาทีต่อคน พร้อมการบันทึกเสียงและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธี Member Checking

3.4 นำผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา

3.5 เสนอแนวทางโดยสังเคราะห์แนวทาง เป็นแผนภาพ และคำอธิบายแผนภาพ กำหนดประเด็นสรุปแนวทาง และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สภาพความเครียดของนักเรียน ด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้าน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.2.1 วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยผ่านกระบวนการถอดความ การเข้ารหัส การจัดหมวดหมู่ และการสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วย Circle Competence, Member Checking

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทาง

4.3.1 วิเคราะห์ผลการศึกษา ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 สรุปเป็นแผนภาพ, คำอธิบายแผนภาพ, ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และสรุปผลการวิจัย ในระยะที่ 3

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน พบว่า ความเครียดของนักเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเครียดทางร่างกาย 2) ความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์ 3) ความเครียดทางสังคม/การเรียน 4) ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่านักเรียนในสถานศึกษามีความเครียดในทุกมิติ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ระดับความความเครียด			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
๑	ความเครียดทางร่างกาย	3.61	0.59	มาก	3
๒	ความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์	3.69	0.70	มาก	1
๓	ความเครียดทางสังคม/การเรียน	3.58	0.62	มาก	4
๔	ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล	3.65	0.67	มาก	2
	โดยภาพรวม	3.63	0.65	มาก	

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า นักเรียนในช่วงวัยมัธยมศึกษากำลังเผชิญกับความเครียด โดยเรียงลำดับความจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์ 2) ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล 3) ความเครียดทางร่างกาย 4) ความเครียดทางสังคม/การเรียน

2. ผลการศึกษาวิธีการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน ในแต่ละด้านสามารถสรุปเป็นวิธีการ ได้ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย ครูควรใช้หลักเมตตาในการดูแลสุขภาพของนักเรียน โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่กดดันร่างกายมากเกินไป และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พักผ่อนหรือผ่อนคลายระหว่างการเรียน นอกจากนี้ควรใช้หลักกรุณาในการสังเกตและช่วยเหลือนักเรียนที่มีอาการอ่อนเพลีย ปวดศีรษะ หรือปวดตาจากการเรียนหรือการใช้เทคโนโลยีเป็นเวลานาน พร้อมให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันการใช้หลักมุทิตาในการชื่นชมและส่งเสริมให้นักเรียนดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น การออกกำลังกายหรือการพักผ่อนอย่างเพียงพอ จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ส่วนหลักอุเบกขาช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเหมาะสม ไม่กดดันหรือเร่งรัดภาระงานมากเกินไป และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้การจัดสมดุลระหว่างการเรียนและการพักผ่อน

2. ความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์ ครูควรใช้หลักเมตตาในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและกล้าแสดงความคิดเห็น ขณะเดียวกันการใช้หลักกรุณาโดยการรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีความวิตกกังวลหรือความเครียดทางอารมณ์ จะช่วยให้นักเรียนรู้สึกได้รับการเข้าใจและการสนับสนุน นอกจากนี้หลักมุทิตา ซึ่งเป็นการแสดงความยินดีและชื่นชมในความสำเร็จหรือความพยายามของนักเรียน จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในตนเอง ส่วนหลักอุเบกขาช่วยให้ครูสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเป็นกลาง ไม่ตำหนิหรือใช้อารมณ์รุนแรง ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดทางอารมณ์ของนักเรียนได้

3. ความเครียดทางสังคม/การเรียน โดยครูควรใช้หลักเมตตาในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เคารพความแตกต่างและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนทุกคน เพื่อลดความกดดันจากการแข่งขันหรือการเปรียบเทียบกัน ส่วนหลักกรุณาช่วยให้ครูสามารถให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือมีปัญหาการเรียน โดยการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันการใช้หลักมุทิตาในการชื่นชมความพยายามและความสำเร็จของนักเรียน จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และหลักอุเบกขาช่วยให้ครูปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง และช่วยให้นักเรียนมองความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

4. ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล ควรใช้หลักเมตตาในการให้กำลังใจและสนับสนุนให้นักเรียนมองอนาคตของตนเองในทางบวก พร้อมทั้งช่วยแนะแนวทางการวางแผนชีวิตและการเรียน ส่วนหลักกรุณาช่วยให้ครูสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการชีวิตประจำวัน เช่น การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหา และการรับมือกับความกดดันต่าง ๆ ขณะเดียวกันหลักมุทิตา ซึ่งเป็นการชื่นชมความพยายามและความก้าวหน้าของนักเรียน จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และหลักอุเบกขาจะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้การวางใจเป็นกลาง มีสติ และสามารถเผชิญกับปัญหาหรือความกดดันในชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ผลการเสนอแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

ผลการเสนอแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวารินมีดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย มีแนวทาง ดังนี้ 1) ครูจัดกิจกรรมการเรียนที่ไม่กดดันร่างกายมากเกินไป เช่น สลับกิจกรรมการเรียนกับการพัก (เมตตา) 2) ส่งเสริมให้นักเรียนพักผ่อนอย่างเพียงพอ และแนะนำการดูแลสุขภาพ (กรุณา) 3) จัดกิจกรรมยืดเส้นยืดสายหรือออกกำลังกายเบา ๆ ระหว่างคาบเรียน (เมตตา) 4) สังเกตอาการอ่อนเพลีย ปวดศีรษะ หรือปวดตาของนักเรียน และให้ความช่วยเหลือ (กรุณา) 5) ลดการใช้เทคโนโลยีติดต่อกันเป็นเวลานาน และให้พักสายตาเป็นระยะ (กรุณา) 6) สร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท (เมตตา) 7) ชื่นชมและสนับสนุนให้นักเรียนดูแลสุขภาพตนเอง เช่น การออกกำลังกาย (มุทิตา) 8) ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน (มุทิตา) 9) จัดสมดุลระหว่างการเรียนและการพักผ่อนเพื่อลดความอ่อนล้า (อุเบกขา) 10) ครูไม่กดดันหรือเร่งรัดภาระงานมากเกินไปจนส่งผลต่อสุขภาพของนักเรียน (อุเบกขา)

2. ความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์ มีแนวทาง ดังนี้ 1) ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร (เมตตา) 2) ให้กำลังใจนักเรียนเมื่อเผชิญกับความล้มเหลวหรือความผิดพลาด (เมตตา) 3) รับฟังปัญหาและความกังวลของนักเรียนอย่างตั้งใจ (กรุณา) 4) ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ (กรุณา) 5) ชื่นชมความพยายามและความสำเร็จของนักเรียน (มุทิตา) 6) ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเองและคิดในเชิงบวก (มุทิตา) 7) สอนให้นักเรียนฝึกสติและควบคุมอารมณ์ของตนเอง (อุเบกขา) 8) ครูควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ตำหนิหรือใช้อารมณ์รุนแรง (อุเบกขา) 9) เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความ

คิดเห็นและแสดงความรู้สึกอย่างอิสระ (เมตตา) 10) จัดกิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจและความมั่นใจในตนเอง (มุทิตา)

3. ความเครียดทางสังคม/การเรียน มีแนวทาง ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เคารพความแตกต่างของนักเรียน (เมตตา) 2) ลดการแข่งขันที่รุนแรง และส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (เมตตา) 3) ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อน (กรุณา) 4) ให้คำปรึกษานักเรียนที่มีปัญหาการเรียนหรือการทำงานกลุ่ม (กรุณา) 5) ชื่นชมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม (มุทิตา) 6) ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในห้องเรียน (มุทิตา) 7) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง (อุเบกขา) 8) ไม่เปรียบเทียบนักเรียนกับเพื่อนคนอื่น (อุเบกขา) 9) ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือกันในการเรียน (เมตตา) 10) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน (กรุณา)

4. ความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล มีแนวทาง ดังนี้ 1) ให้กำลังใจนักเรียนเกี่ยวกับอนาคตและการวางแผนชีวิต (เมตตา) 2) แนะแนวทางการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน (กรุณา) 3) ช่วยนักเรียนวางแผนการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน (กรุณา) 4) ส่งเสริมให้นักเรียนมองปัญหาในเชิงบวก (เมตตา) 5) ชื่นชมความพยายามและความก้าวหน้าของนักเรียน (มุทิตา) 6) สนับสนุนให้นักเรียนตั้งเป้าหมายชีวิตอย่างเหมาะสม (มุทิตา) 7) สอนให้นักเรียนรู้จักวางใจเป็นกลางต่อความสำเร็จและความล้มเหลว (อุเบกขา) 8) ฝึกให้นักเรียนมีสติในการเผชิญกับปัญหาหรือแรงกดดัน (อุเบกขา) 9) ส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมพัฒนาตนเอง (กรุณา) 10) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน (เมตตา)

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันความเครียดของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวารินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนในช่วงวัยมัธยมศึกษากำลังเผชิญแรงกดดันหลายมิติทั้งด้านการเรียน อนาคต ความคาดหวัง และสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และบทบาททางสังคมอย่างชัดเจน

2. อภิปรายผลการศึกษาวิธีการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผลการศึกษาวิธีการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สามารถช่วยลดความเครียดของนักเรียนได้ในหลายมิติ ได้แก่ ด้านร่างกาย ครูควรจัดกิจกรรมที่ไม่กดดัน เปิดโอกาสให้พักผ่อน และดูแลสุขภาพนักเรียนอย่างเหมาะสม ด้านจิตใจ/อารมณ์ ควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น รับฟังปัญหา และเสริมสร้างกำลังใจผ่านการชื่นชม ด้านสังคม/การเรียน ควรส่งเสริมความเข้าใจ ความเคารพความแตกต่าง และช่วยแก้ไขปัญหาความสัมพันธ์ในห้องเรียน โดยทั้งหมดนี้ต้องอาศัยความเป็นธรรมและการวางตัวอย่างเหมาะสมของครูเพื่อไม่ให้เกิดความกดดันเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ในภาพรวมของความเครียดและความวิตกกังวล ครูควรใช้หลักเมตตาในการให้กำลังใจและแนะแนวทางชีวิต ใช้หลักกรุณาในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการเวลาและการเผชิญปัญหา ใช้หลักมุทิตาในการชื่นชมความก้าวหน้า และใช้หลักอุเบกขาเพื่อส่งเสริมการมีสติและการวางใจอย่างเป็นกลาง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ (พระมหาธนวัฒน์ อินทะสิริ, 2565) ที่พบว่าการใช้พรหมวิหาร 4 ช่วยลดความเครียดของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ (สันติ เมืองแสง และ พระรัตนมุนี

(ปุณณมี วิสารโท), 2566) ที่ชี้ว่าการบูรณาการหลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 และสติปัฏฐาน 4 สามารถช่วยลดความเครียดและพัฒนาด้านอารมณ์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. อภิปรายผลการเสนอแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 สามารถดำเนินการได้ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ/อารมณ์ สังคม/การเรียน และความเครียดโดยรวม โดยในด้านร่างกาย ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่กดดัน สลับกับการพักผ่อน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ สังเกตอาการผิดปกติ และจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและรักษาสมดุลระหว่างการเรียนกับการพักผ่อน ซึ่งสะท้อนการใช้หลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับวิจัยของ (พระมหาธนวัฒน์ อินทะสิริ, 2565) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สามารถช่วยลดความเครียดของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ด้านจิตใจ/อารมณ์ และด้านสังคม/การเรียน ครูควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา และชื่นชมความพยายามของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ลดการแข่งขันที่รุนแรง และปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างยุติธรรม เพื่อช่วยลดความกดดันและเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ (สันติ เมืองแสง และ พระรัตนมุนี (ปุณณมี วิสารโท), 2566) ที่พบว่าการบูรณาการหลักธรรมและการฝึกสติช่วยให้นักเรียนควบคุมอารมณ์และลดความเครียดได้ ตลอดจนสอดคล้องกับงานของ (กฤติยา แก้วมณี, 2563) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน

ในด้านความเครียดโดยรวม แนวทางเน้นการให้กำลังใจ การแนะแนวชีวิต การวางแผนอนาคต การเสริมแรงจูงใจ และการฝึกสติในการเผชิญปัญหา โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธวัชชัย เอกสันติ และคณะ, 2566; ปัญญภรณ์ ธนกรนุวัฒน์, 2566) ที่พบว่านักเรียนมีความเครียดในระดับสูงและจำเป็นต้องได้รับการดูแลทั้งด้านจิตใจและการแนะแนว และยังสอดคล้องกับ (นิดา ลิ้มสุวรรณ, 2564; ประทีป กาลเขว้า, 2564) ที่ชี้ว่าความเครียดของนักเรียนมีหลายปัจจัย จึงต้องใช้แนวทางแบบองค์รวมในการจัดการ ดังที่ปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้าไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน

1.2 ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต การให้คำปรึกษาเบื้องต้น และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.3 ควรจัดสรรทรัพยากร เวลา และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางใจของนักเรียน เช่น กิจกรรมโฮมรูมเชิงบวก การแนะแนว และกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อให้การลดความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ไม่ใช่เพียงกิจกรรมเฉพาะครั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาสามารถนำแนวทางตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปบูรณาการในกิจกรรมประจำวัน เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง ชั่วโมงโฮมรูม หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อปลูกฝังเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ครูควรปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เน้นบรรยากาศที่ไม่ตัดสิน ส่งเสริมความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และชื่นชมความพยายามของนักเรียน เพื่อลดแรงกดดันและเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำงานวิจัยการบริหารงานกิจการนักเรียนในรูปแบบงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อพัฒนาแนวทางการลดความเครียดของนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ควรทำการศึกษาตามหลักธรรมอื่น เช่น แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักอริยสัจ 4 แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักอคติ 4 แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเปรียบเทียบผลและขยายองค์ความรู้ทางการศึกษาในมิติพุทธบูรณาการ

3.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างในระดับการศึกษาอื่น หรือพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ และพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการลดความเครียดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการลดความเครียดของนักเรียนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ สหวิทยาเขตวาริน ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ โดยบูรณาการผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้เกิดองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่สามารถสรุปได้ดังนี้

จากภาพ องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ด้านความเครียดทางร่างกาย พบว่า ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่กดดันร่างกาย สลับกับการพักผ่อน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ และแนะนำการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งจัดกิจกรรมยืดเส้นยืดสายหรือออกกำลังกายเบา ๆ ระหว่างเรียน สังเกตอาการอ่อนเพลีย ปวดศีรษะ หรือปวดตา และลดการใช้เทคโนโลยีต่อเนื่องเป็นเวลานาน

ด้านความเครียดทางจิตใจ/อารมณ์ ครูควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร ให้กำลังใจนักเรียนเมื่อเผชิญกับความล้มเหลว รับฟังปัญหาและความกังวลอย่างตั้งใจ พร้อมให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งชื่นชมความพยายามและความสำเร็จของนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความเข้มแข็งทางจิตใจ

ด้านความเครียดทางสังคม/การเรียน ครูควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เคารพความแตกต่าง ลดการแข่งขันที่รุนแรง และส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือการทำงานกลุ่ม ให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม และชื่นชมความสำเร็จของนักเรียนอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในห้องเรียน



ด้านความเครียดโดยรวม/ความวิตกกังวล ครูควรให้กำลังใจเกี่ยวกับอนาคตและการวางแผนชีวิต แนะแนวทางการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสม ช่วยวางแผนการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้นักเรียนมองปัญหาในเชิงบวก และชื่นชมความก้าวหน้า

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2566). *รายงานสุขภาพจิตเด็กและเยาวชนไทย พ.ศ. 2566*. กระทรวงสาธารณสุข.

กฤติยา แก้วมณี. (2563). แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาความเครียดด้านการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 15*(1), 1–10.

นิดา ลิ้มสุวรรณ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 66*(1), 53–68.

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

ปัญญภรณ์ ธนกรนุวัฒน์. (2566). ความเครียดของกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่กำลังจะสอบเข้ามหาวิทยาลัยปี 2566 (TCAS 66). *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5*(4), 53–59.

ประทีป กาลเขว้า. (2564). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนภูเวียงวิทยาคม อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารทันตาภิบาล, 32*(1), 38–51.

ประภัสสร พิพัฒน์เจริญ. (2565). ภาวะเครียดและการจัดการทางอารมณ์ในนักเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารจิตวิทยาเพื่อการศึกษา, 5*(2), 45–59.

พระมหาธนวัฒน์ อินทะสิริ. (2565). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงพุทธจิตวิทยาเพื่อลดความเครียดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สันติ เมืองแสง, และ พระรัตนมุนี (ปุณณมี วิสารโท). (2566). สังคมศึกษาวิถีพุทธ: การประยุกต์หลักธรรมในการเรียนรู้เพื่อลดความเครียดของนักเรียน. *วารสารนวพุทธศาสตร์, 2*(2), 60–72.

ธวัชชัย เอกสันติ และคณะ. (2566). ระดับความเครียดและการจัดการความเครียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. *วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ, 24*(3), 18–31.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร

TEACHER' SATISFACTION TO LEARNING ENVIRONMENT OF SCHOOLS NETWORK 13 PHRA KHANONG DISTRICT UNDER BANGKOK METROPOLIS

สุจินต์ กรนำโชค[1*] และ นิวัตต์ น้อยมณี[2]

Sujin Kornnamchok[1*] and Niwat Noymanee[2]

(วันที่รับบทความ: 31 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 18 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2568 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 108 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน ของประชากร กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาร์คเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 2.1 จำแนกตามเพศ และวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู; การจัดสภาพแวดล้อม; สำนักงานเขตพระโขนง; กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objective of this study were to 1) study the level teachers' satisfaction with environment of school netwoks 13 Phra Khanong District under Bangkok metropolis. 2)compare the teachers' satisfaction with environment of school netwoks 13 Bangkok metropolis. classified by gender,

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[1]Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.

[2]ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[2] Program Directo, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.

*Corresponding author e-mail: krujame2535@gmail.com Tel. 0840490746

educational level , age , and work experience. The sample of this research was 108 teachers in the academic year 2025. Sampling stratified method by comparing population proportions and samples by school and using simple random sampling. The instruments used in the study were a 5 - level. rating scale questionnaire with the reliability of the whole edition at the level .91 by Cronbach's Alpha Coefficient. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test , and one-way analysis of variance. The results were as follows 1) The overall level of teachers level teachers satisfaction with environment of school netwoks 13 Bangkok metropolis was at a highest level. 2) The comparison of teachers satisfaction with environment showed that 2.1 Classified by gender and academic standing individually by aspect differing with no statistical significance . 2.2 Classified by age and work experience individually by aspect differing with statistical significance at the .05 level.

Keywords: teachers' satisfaction; Learning environment; Phra Khanong District; Bangkok metropolis

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ การเตรียมความพร้อมของบุคคลให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันจึงเป็นบทบาทสำคัญของระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้บางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง อาจเนื่องมาจากความต่อเนื่องของนโยบายและการเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการศึกษาอยู่เสมอ แม้เช่นนั้น สถานศึกษายังคงยึดหลักการสำคัญที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตน แนวทางการจัดการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 23 (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืนและ มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2563)

สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อจิตใจ ความรู้สึกและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและกา รปฏิบัติหน้าที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชนโดยรอบ หากบริบทโดยรอบสถานศึกษาไม่เหมาะสม เช่น มีมลภาวะหรือแหล่งบันเทิงที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ขาดความผูกพัน และลดความตระหนักในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ดูแลความสะอาดอย่างเป็นระบบ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และจัดภูมิทัศน์

ให้ร่มรื่น สวยงาม จะช่วยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและน่าอยู่ บรรยากาศลักษณะดังกล่าวจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีสุขภาวะทางจิตที่ดี ขณะเดียวกัน ผู้เรียนก็จะมีความกระตือรือร้นในการเรียน มีความสุขในการเข้าร่วมกิจกรรม และเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา

การจัดสภาพแวดล้อมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ทั้งในทางตรงและทางอ้อม (พีรพันธุ์ พีรพิชญกุล, 2566) โดยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้หมายถึงการจัดองค์ประกอบภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ภายใต้การบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้พัฒนาได้อย่างเหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่เพียงช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น มีความสุขในการเรียนรู้ และพัฒนาได้อย่างรอบด้าน

อภิบาล บุญโคตร์ (2563) กล่าวว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษายังประสบปัญหาโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งบางแห่งมีสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องรับภาระในการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยรวมแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความหลากหลายด้านทรัพยากรและการดำเนินงาน แต่ทุกสถานศึกษายังคงมีเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ มาร์สเด็น และ เดล เบรนด์ (Marsden and Dale Brendt, 2006) พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความพร้อมของทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพทางการเรียนและความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและความเป็นระเบียบของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ แม้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบางประการอาจส่งผลในเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ในกลุ่มนักเรียนที่มีฐานะยากจนกลับพบว่ามีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในระดับที่ดี

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพระโขนง พบว่าหลายโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านพื้นที่ ส่งผลให้ขาดแคลนพื้นที่สีเขียวหรือบริเวณสำหรับจัดกิจกรรมกลางแจ้ง นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการจัดการขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการสะสมของของเสียภายในโรงเรียน ซึ่งกระทบต่อสุขอนามัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในด้านสภาพอาคารและบรรยากาศภายใน บางแห่งมีการระบายอากาศไม่เพียงพอหรือใช้วัสดุที่อาจปล่อยสารที่เป็นอันตราย ส่งผลต่อสุขภาพของทั้งครูและผู้เรียน อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้การพัฒนาทักษะและความตระหนักรู้ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร นอกจากนี้ พฤติกรรมของบุคลากรและนักเรียนบางส่วนยังขาดความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ หรือการใช้ทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อภาพรวมของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพระโขนง, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรได้มีศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานครที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียนการควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเขตพระโขนงโดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การบูรณาการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตร และความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดผลกระทบและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สร้างความสวยงาม น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการ

สอนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานครของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ อายุและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

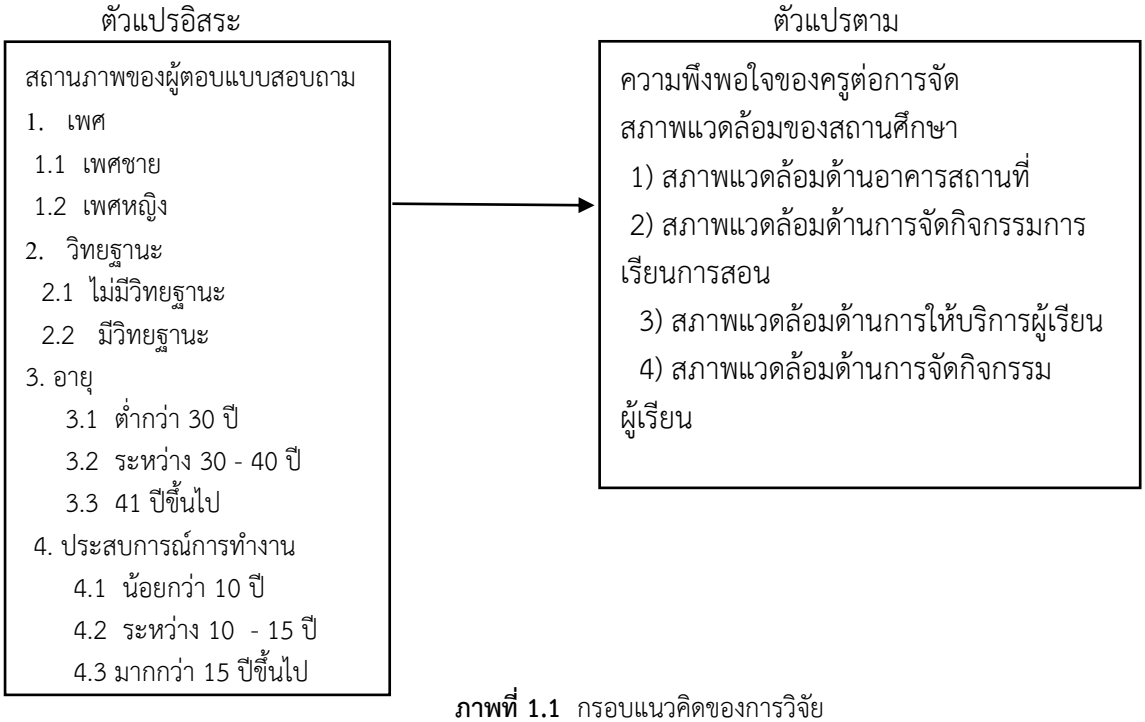
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นครูโรงเรียน เครือข่าย ที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 108 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling)

1.3 ระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2568

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ 2) สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน และ 4) สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียนแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2566 :121)

5 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ความรู้ หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย มากำหนดเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 2 ตอน จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ให้มีความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและผู้เชี่ยวชาญด้านด้านสถิติ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงระดับความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำผลที่ได้มา

คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ (Reliability) .91

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือมาจัดฉบับเพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปยังโรงเรียน และดำเนินการติดตาม จากการติดต่อ ดังนี้

3.4.1 จัดเตรียมแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาแล้วดำเนินการส่งเครื่องมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางอีเมล์

3.4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งข้อมูลกลับได้ในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผู้วิจัยได้มีการติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่นัดหมาย

3.4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

3.4.4 นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 117) ค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 คือ ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 คือ ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 คือ ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 คือ ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 คือ ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วยเพศ วิทยฐานะ อายุและประสบการณ์ทำงานใช้การหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำข้อมูล

1. สถิติค่าพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม โดยใช้การหาค่าที (t - test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยการหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันดับสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

1) ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) เปรียบเทียบความความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตามเพศและวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ตารางค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

n = 108

ความพึงพอใจของครู ต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	4.70	.45	มากที่สุด	4

2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.74	.45	มากที่สุด	2
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	4.72	.50	มากที่สุด	3
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	4.75	.48	มากที่สุด	1
รวม	**4.73**	**.44**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.75) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.74) อันดับสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ($\overline{X}$ = 4.70)

ตารางที่ 2 ตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n = 108

ความพึงพอใจของครู ต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=40)		หญิง (n=68)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	4.73	.46	4.67	.45	.637	.525
2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.76	.45	4.73	.44	.293	.770
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	4.79	.47	4.68	.51	1.065	.289
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	4.79	.49	4.72	.48	.648	.519
รวม	**4.77**	**.45**	**4.70**	**.44**	**.709**	**.480**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77 – 4.70) ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77) และครูเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูเพศชาย สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.79) รองลงมาครูเพศชาย สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.79) และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ครูเพศหญิง สภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ ($\overline{X}$ = 4.67)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน

n = 108

ความพึงพอใจของครู ต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	วิทยฐานะ				t	p
	ไม่มีวิทยฐานะ (n=59)		มีวิทยฐานะ (n=49)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	4.64	.50	4.77	.39	-1.499	.128
2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.72	.49	4.77	.38	-.635	.527
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	4.68	.53	4.77	.46	-.968	.335
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	4.71	.54	4.80	.41	-.936	.351
รวม	**4.69**	**.49**	**4.78**	**.38**	**-1.064**	**.290**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78 – 4.69) โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69) และครูที่มีวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูที่มีวิทยาฐานะ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.80) รองลงมาคือ ครูที่มีวิทยาฐานะ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ =4.77) และอันดับสุดท้าย คือ ครูที่ไม่มีวิทยาฐานะ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = 4.64)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน

n = 108

ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13	อายุ						รวม	
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=36)		ระหว่าง 30 - 40 ปี (n=44)		41 ปีขึ้นไป (n=28)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	4.76	.30	4.55	.61	4.84	.20	4.70	.45
2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.82	.32	4.60	.59	4.87	.20	4.74	.45
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	4.81	.34	4.54	.66	4.88	.22	4.72	.50
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	4.86	.29	4.59	.63	4.86	.33	4.75	.48
รวม	**4.81**	**.28**	**4.57**	**.60**	**4.86**	**.22**	**4.73**	**.44**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73) ครูที่มีอายุ**ต่ำกว่า 30 ปี** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81) ครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) และครูที่มีอายุ **41 ปีขึ้นไป** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามอายุ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูที่มีอายุ40 ปีขึ้นไป สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.88) รองลงมา คือ ครูที่มีอายุ **41 ปีขึ้นไป**สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.87) และอันดับสุดท้าย คือ ครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน ($\overline{X}$ =4.54)

ตารางที่ 5 ตารางการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	1.653	2	.826	4.303*	.016
	ภายในกลุ่ม	20.166	105	.192		
	รวม	21.819	107			
2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.475	2	.738	3.914*	.023
	ภายในกลุ่ม	19.790	105	.188		
	รวม	21.265	107			
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.482	2	1.241	5.425*	.006
	ภายในกลุ่ม	24.021	105	.229		
	รวม	26.503	107			
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.890	2	.945	4.302*	.016
	ภายในกลุ่ม	23.060	105	.220		
	รวม	24.950	107			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.842**	**2**	**.921**	**5.011***	**.008**
	ภายในกลุ่ม	**19.299**	**105**	**.184**		
	รวม	**21.140**	**107**			

*p < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบว่ามีรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน จึงนำไปหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 6 ตาราง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n = 108

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	-	-
ระหว่าง 30 - 40 ปี	4.57	- . 239* (.050)	-	- .292* (.022)

อายุ	ค่าเฉลี่ย		อายุ	
41 ปีขึ้นไป	4.86	.053 (.878)	.292* (.022)	-

*p < .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุ **41 ปีขึ้นไป**($\overline{X}$ = 4.86) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.57) และครูที่มีอายุ**ต่ำกว่า 30 ปี** ($\overline{X}$ = 4.81) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.57)

ตารางที่ 7 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n = 108

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.76	-	.206 (.117)	-.085 (.747)
ระหว่าง 30 - 40 ปี	4.55	- .206 (.117)	-	- .291* (.026)
41 ปีขึ้นไป	4.84	.085 (.747)	.291* (.026)	-

*p < .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระงกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ จำแนกตามอายุ พบความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุ **41 ปีขึ้นไป** ($\overline{X}$ = 4.84) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.55)

ตารางที่ 8 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n = 108

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ

	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.82	-	.212 (.099)	-.051 (.896)
ระหว่าง 30 - 40 ปี	4.60	- .212 (.099)	-	- .263* (.047)
41 ปีขึ้นไป	4.87	.051 (.896)	.263* (.047)	-

*p < .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครู ต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำแนกตามอายุพบความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุ **41 ปีขึ้นไป** ($\overline{X}$ = 4.87) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.60)

ตารางที่ 9 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

n = 108

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.81	-	.272* (.044)	-.071 (.841)
ระหว่าง 30 - 40 ปี	4.54	- .272* (.044)	-	-.344* (.014)
41 ปีขึ้นไป	4.88	.071 (.841)	.344* (.014)	-

*p < .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุ **41 ปีขึ้นไป** ($\overline{X}$ = 4.88) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.54) และครูที่มีอายุระหว่าง**ต่ำกว่า 30 ปี** ($\overline{X}$ = 4.81) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.54)

ตารางที่ 10 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน เป็นรายคู่

n = 108

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ		
	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.86	-	.267*	-.005
			(.044)	(.999)
ระหว่าง 30 - 40 ปี	4.59	-.267*	-	-.272
		(.044)		(.060)
40 ปีขึ้นไป	4.86	.005	.272	-
		(.999)	(.060)	

*p < .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\overline{X}$ = 4.86) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีอายุ**ระหว่าง 30 - 40 ปี** ($\overline{X}$ = 4.59)

ตารางที่ 11 ตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n = 108

ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13	ประสบการณ์ในการทำงาน						รวม	
	น้อยกว่า 10 ปี (n=55)		ระหว่าง 10 - 15 ปี (n=38)		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=15)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	4.78	.31	4.49	.61	4.93	.12	4.70	.45
2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.84	.31	4.54	.60	4.93	.11	4.74	.45
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	4.81	.37	4.49	.65	4.95	.11	4.72	.50
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	4.85	.35	4.51	.63	4.97	.06	4.75	.48
รวม	**4.82**	**.31**	**4.51**	**.59**	**4.95**	**.08**	**4.73**	**.44**

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73) โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้น

ไปสภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.97) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปสภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.95) และอันดับสุดท้าย คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.49)

ตารางที่ 12 ตารางการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2.774	2	1.387	7.647*	.001
	ภายในกลุ่ม	19.044	105	.181		
	รวม	21.819	107			
2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.600	2	1.300	7.314*	.001
	ภายในกลุ่ม	18.665	105	.178		
	รวม	21.265	107			
3. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.309	2	1.654	7.489*	.001
	ภายในกลุ่ม	23.194	105	.221		
4. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.487	2	1.744	8.530*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.463	105	.204		
	รวม	24.950	107			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.026**	**2**	**1.513**	**8.769***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**18.115**	**105**	**.173**		
	รวม	**21.140**	**107**			

*p < .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบว่ามีรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน จึงนำไปหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 13 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

n = 108

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการทำงาน

	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 -15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	4.82	-	.313* (.002)	-.126 (.583)
ระหว่าง 10 -15 ปี	4.51	- . 313* (.002)	-	-.438* (.003)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.95	. 438* (.003)	. 438* (.003)	-

*p < .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม โดยใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ($\bar{x}$ = 4.95) มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10–15 ปี ($\bar{x}$ = 4.51) และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.82) มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10–15 ปี ($\bar{x}$ = 4.51)

ตารางที่ 14 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

n = 108

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 -15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	4.78	-	.287* (.008)	-.150 (.482)
ระหว่าง 10 -15 ปี	4.49	- .287* (.008)	-	-.437* (.005)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.93	.150 (.005)	.437* (.482)	-

*p < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.93) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี ($\bar{X}$ = 4.49) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ = 4.78) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี ($\bar{X}$ = 4.49)

ตารางที่ 15 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

n = 108

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	$\overline{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 -15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	4.84	-	.300* (.005)	-.090 (.764)
ระหว่าง 10 -15 ปี	4.54	-.300* (.005)	-	-.390* (.012)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.93	.090 (.764)	.390* (.012)	-

*p < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 4.93) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 -15 ปี ($\overline{X}$ = 4.54) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.84) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี ($\overline{X}$ = 4.54)

ตารางที่ 16 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

n = 108

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	$\overline{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 -15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	4.81	-	.323* (.006)	-.141 (.592)
ระหว่าง 10 -15 ปี	4.49	-.323* (.006)	-	-.464* (.007)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.95	.141 (.592)	.464* (.007)	-

*p < .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครู ต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อม

ด้านการให้บริการผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 4.95) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 -15 ปี ($\overline{X}$ = 4.49) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.81) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี ($\overline{X}$ = 4.49)

ตารางที่ 17 ตารางผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

n = 108

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	$\overline{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 -15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	4.85	-	.340* (.002)	-.122 (.650)
ระหว่าง 10 -15 ปี	4.51	-.340* (.002)	-	-.463* (.005)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.97	.122 (.650)	.463* (.005)	-

*p < .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจของครู ต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนงสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 4.97) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 -15 ปี ($\overline{X}$ = 4.51) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.85) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี ($\overline{X}$ = 4.51)

อภิปรายผล

1) ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาในเครือข่ายเดียวกันมีนโยบายและมาตรฐานการจัดสภาพแวดล้อมจากสำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร สะท้อนให้เห็นว่าในทางปฏิบัติจริง เพศไม่ได้เป็นตัวแปรหลักในการกำหนดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา แต่เป็นปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พีรพันธุ์ พีรพิชญกุล (2566 : 15) กล่าวว่า ในปัจจุบัน บทบาทและภาระงานของครูในสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเพศใดเพศหนึ่ง ครูทุกคนต่างใช้พื้นที่อาคารสถานที่ สื่อการสอน และระบบบริการของ

โรงเรียนร่วมกันภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ได้รับมีความสอดคล้องกันโดยไม่มีเรื่องเพศมาเป็นตัวแปรสำคัญ สอดคล้องกับธีรชิต พาสุกรี และคณะ (2565:88) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยฐานะเป็นการบ่งบอกถึงระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการและการบริหารจัดการ แต่ไม่ได้เป็นตัวกำหนดมุมมองหรือการรับรู้ส่วนบุคคลต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ คิม และ วิลสัน (Kim and Wilson, 2019 : 58) กล่าวว่า เมื่อสถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมจะถูกออกแบบมาเพื่อรองรับมาตรฐานวิชาชีพขั้นพื้นฐานที่ครูทุกคนต้องใช้ร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับประสบการณ์หรือตำแหน่งต่างกัน มีความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพสภาพแวดล้อมในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2565 : 142) กล่าวว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษายุคปัจจุบัน มุ่งเน้นการจัดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นมาตรฐานสากลเพื่อรองรับการทำงานวิชาการของครูทุกระดับวิทยฐานะอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ตัวแปรด้านวิทยฐานะไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่สถานศึกษาจัดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริมาลักษณ์ ฤทธิ์เลิศ (2566 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าครูที่มี วิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

3) จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องจากช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดความต้องการพื้นฐานและมุมมองต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุนทรียา บุญตาและการิลา ธาราราตรีสุทธิ์ (2564: 171) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีอิทธิพลส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดีและเหมาะสมต่อวัยของผู้เรียนจะช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนต่อการรับรู้และพัฒนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับสุพรรณี จันทร์สำโรง (2564 : 6) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อม หมายถึงการดำเนินงานหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของรวมทั้งสิ่งมีชีวิต ต่าง ๆ มีการจัดให้หมาะสมกับสภาพการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาทิพย์ อ่อนช้อย (2566:68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนวัดลานนาบุญ (น้อม หงสะเดชอุปถัมภ์) พบว่าเปรียบเทียบการศึกษาแนวทางในการพัฒนากาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4) จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่ายที่ 13 สำนักงานเขตพระโขนง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมความต้องการและมุมมองของครูแต่ละคน ซึ่งส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของคเณศ คะชา (2566:76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง

สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ จากผลการวิจัย อยู่อันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการปรับปรุงตามความจำเป็นเร่งด่วน จะช่วยให้สามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากคณะครูโดยตรงเกี่ยวกับจุดที่ต้องการการแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด เพื่อให้การดำเนินการตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานจริง

2. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการผู้เรียน จากผลการวิจัย อยู่อันดับที่ 3โรงเรียนควรจัดอบรมเพิ่มเติมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีในการให้บริการและสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง และจัดทำคู่มือการให้บริการที่ชัดเจนเพื่อให้ครูทุกคนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการผู้เรียนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากผลการวิจัย อยู่ในอันดับที่ 2 โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพิ่มเติมและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้มีความน่าสนใจและทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อม โดยพบว่า ปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 30–40 ปี ซึ่งมีระดับความพึงพอใจต่ำกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านมุมมอง ความคาดหวัง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละช่วงวัยและช่วงอายุงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูในแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับกลุ่มครูวัยกลาง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรโดยรวมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ รุจิวรโชติ. (2563). *การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ*. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.

คเณศ คะชา. (2566). การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(1), 71–82.

ธีรชิต พาสุกรี, และคณะ. (2565). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม. *วารสารวิชาการครุศาสตร์, 3*(1), 80–95.

นิชาภา เจริญรวย. (2566). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10*(5), 75–90.

เนตรชนก ทองดำ. (2565). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษายุควิถีใหม่. *วารสารวิชาการทางการศึกษา, 4*(2), 1–15.

บุญชม ศรีสะอาด. (2566). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 11). สุวีริยาสาส์น.

ประวีณา สันป่าแก้ว. (2563). *ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

พีรพันธุ์ พีรพิชญกุล. (2566). *การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วชิราภรณ์ ชูพันธ์. (2564). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนยุควิถีใหม่. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5*(2), 101–115.

วิไล พรมดาว. (2563). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 3*(1), 50–65.

สิริมาลักษณ์ ฤทธิ์เลิศ. (2566). การบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่ของสถานศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 24*(1), 110–125.

สิวราช อินต๊ะวิชัย. (2564). *การศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุธาทิพย์ อ่อนช้อย. (2566). *แนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนวัดลานนาบุญ*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุพรรณี จันทร์สำโรง. (2564). *ความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมชาย พรมทอง. (2565). *การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพระโขนง. (2566). *สารสนเทศทางการศึกษา*. สำนักงานเขตพระโขนง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

หทัยรัตน์ ประทุมสูตร. (2564). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อนันต์ นามทองต้น. (2564). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความสุขในสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา, 4*(1), 1–12.

อภิบาล บุญโคตร์. (2563). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7*(7), 73–86.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2020). *Supervision and instructional leadership*. Pearson.

Kim, A., & Wilson, B. (2019). *Professionalism and the learning environment: Supporting modern educators*. Academic Press.

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

Marsden, J., & Brendt, D. (2006). *Relations between teacher perceptions and student achievement*. Doctoral dissertation Pepperdine University.

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร

TEACHER'S SATISFACTION WITH ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS PRAWET DISTRICT UNDER BANGKOK METROPOLIS

สุภาวดี บุญเลิศ[1*] และ นิวัตต์ น้อยมณี[2]

Suphawadee Boonloet[1*] and Niwat Noymanee[2]

(วันที่รับบทความ: 31 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 18 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ การทำงานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานครในปีการศึกษา 2568 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครซี่และมอร์แกน จำนวน 226 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาร์คเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู; การบริหารงานวิชาการ

BSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level teachers' satisfaction with Academic administration in school Prawet district under Bangkok metropolis. 2) to compare the teachers' satisfaction with academic administration in school in Prawet district under Bangkok metropolis classified by gender, educational level , age , and work experience.The sample of this research was

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[1]Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.

[2]ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[2] Program Directo, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.

*Corresponding author e-mail: boonloetsuphawadee@gmail.com Tel. 0982566519

226 teachers in the academic year 2025. Sampling stratified method by comparing population proportions and samples by school and using simple random sampling. The instruments used in the study were a 5 - level. rating scale questionnaire with the reliability of the whole edition at the level .96 by Cronbach's Alpha Coefficient. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test , and one-way analysis of variance.The results were as follows 1) The overall level of teachers' satisfaction with academic administration in school Prawet district under Bangkok metropolis was at a highest level. 2) The comparison of teachers' satisfaction with academic administration showed that classified by gender , the overall average was at the highest level both overall and individually by aspect , differing with no statistical significance. Classified by academic standing, age, and work experience, it was found that the overall average was at the highest level both overall and individually by aspect, differing with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Teacher's satisfaction; Academic administration

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ปี พ.ศ.2566-2570 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหวังว่าการศึกษาทุกช่วงวัย พยายามที่จะทำให้เกิดการศึกษาที่มุ่งเน้นตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการศึกษาเฉพาะในโรงเรียนอาจจะไม่เพียงพอ เราจะมีการใส่องค์ประกอบการเรียนรู้ของสังคมให้มากขึ้นและขยายไปอีกว่าอาจจะไม่ใช่แค่ช่วงเด็กและเยาวชน อาจจะรวมถึงช่วยวัยอื่นๆให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดทุกช่วงวัย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควรจะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพและมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นในการเร่งรัด การทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมและผลักดันให้มีการจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้างระบบการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคนโดยมุ่งปฏิรูปองค์การเพื่อหลอมรวมภารกิจและบุคลากร ปรับเปลี่ยนและเปิดกว้าง ระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้โดยมุ่งให้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2565)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้คำนิยามคำว่า ในมาตรา 4 การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ผ่านการฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างสรรค์ความรู้จากการจัดการสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และเป็นปัจจัยให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และตามหลักการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวได้กำหนดการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ไว้ในมาตรา 24 ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ฝึกกระบวนการคิดและการ

ประยุกต์ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนจากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดการเรียนการสอนผสมผสานกลุ่มสาระความรู้ด้านต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ภารกิจด้านวิชาการนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

สดใส ศรีสวัสดิ์ (2566) ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษายังมีประเด็นที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะเรื่องการใช้สื่อ การสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการทำวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน งานวิจัยดังกล่าวได้นำไปสู่การออกแบบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศภายใน การจัดการสื่อและเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนา และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อมีการนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้ พบว่าสามารถดำเนินการได้จริงในบริบทของสถานศึกษา และให้ผลลัพธ์เชิงบวกในระดับสูง ทั้งในด้านความเหมาะสมและประโยชน์ใช้สอย โดยผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกด้านที่กำหนดไว้ ความสอดคล้องกับแนวคิดของ แอก (Agthe, 1980: 59) ซึ่งระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักใช้เวลาไปกับภารกิจอื่นมากจนกระทบต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น การปรับบทบาทของผู้บริหารจากการสั่งการมาเป็นผู้สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 9 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนา การมีส่วนร่วมของชุมชน และการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2567)

สภาพการดำเนินงานในพื้นที่สำนักงานเขตประเวศพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูและบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ขาดทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ รวมถึงความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินงานเนื่องจากการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากร (สำนักงานเขตประเวศ, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารนำไปพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเห็นความสำคัญให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

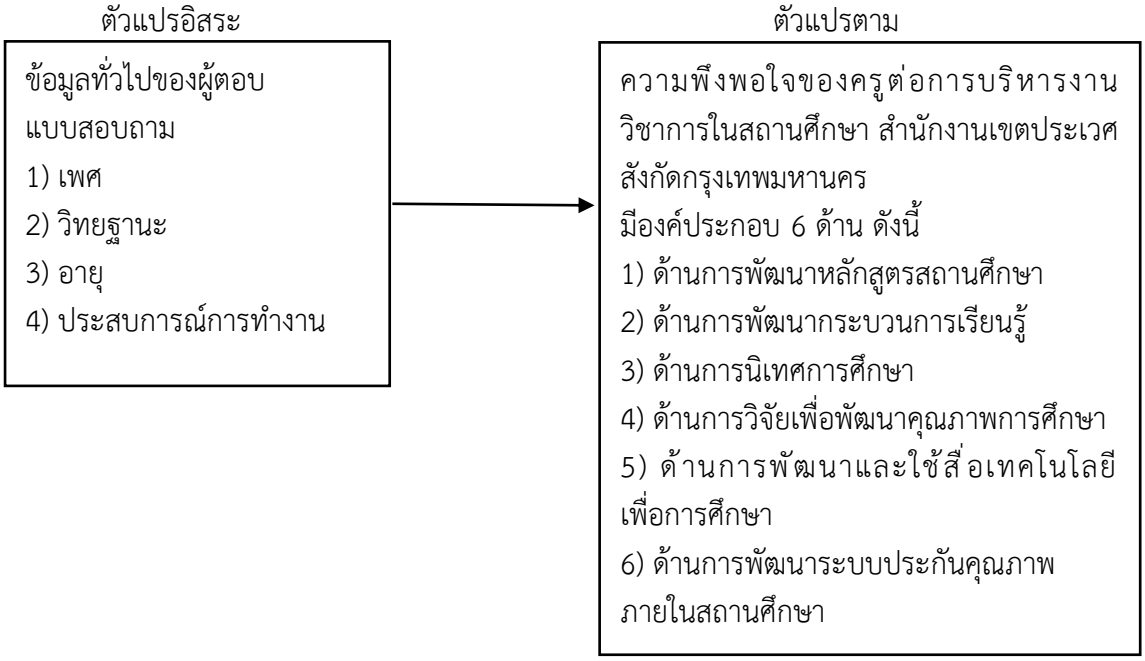
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนใน สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน ได้มาโดยเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Kreicie and morgan) โดยเปิดทีละโรงเรียนเพื่อให้ได้ประชากรเหมาะสมกับงานวิจัย สุ่มใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรรายโรงเรียน

1.3 ระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2568

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5)

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและ 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 :121)

5 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ความรู้ หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานครจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยมากำหนดเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 2 ตอน จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ให้มีความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและผู้เชี่ยวชาญด้านด้านสถิติ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงระดับความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำผลที่ได้มาคำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ(Reliability) .96

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือมาจัดฉบับเพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปยังโรงเรียนและดำเนินการติดตาม จากการติดต่อ ดังนี้

3.3.1 จัดเตรียมแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาแล้วดำเนินการส่งเครื่องมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางอีเมล์

3.3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งข้อมูลกลับได้ในรูปแบบออนไลน์ ผู้วิจัยได้มีการติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่นัดหมาย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

3.3.4 นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 117) ค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วยเพศ วิทยฐานะ อายุและประสบการณ์ทำงานใช้การหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ Method)

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำข้อมูล

1. สถิติค่าพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม โดยใช้การหาค่าที (t - test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยการหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ Method)

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษาอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ตารางค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

n = 226

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.68	.45	มากที่สุด	3
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.62	.45	มากที่สุด	5
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.68	.42	มากที่สุด	2
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.62	.44	มากที่สุด	4
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.61	.45	มากที่สุด	6
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.69	.45	มากที่สุด	1
รวม	**4.65**	**.40**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.69) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.68) อันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.61)

ตารางที่ 2 ตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n = 226

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=87)		หญิง (n=139)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.71	.36	4.67	.50	.743	.458
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.68	.39	4.58	.49	1.548	.123
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.70	.39	4.67	.43	.511	.610
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.66	.41	4.59	.46	1.155	.249
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.66	.39	4.58	.48	1.204	.230
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.72	.38	4.67	.48	.882	.379
รวม	**4.69**	**.35**	**4.63**	**.43**	**1.124**	**1.120**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63 - 4.69) ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69) และครูเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูเพศชาย ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.72) รองลงมาครูเพศชาย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.71) และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ครูเพศหญิง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.58)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน

n = 226

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	วิทยฐานะ				t	p
	มีวิทยฐานะ (n=109)		ไม่มีวิทยฐานะ (n=117)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.80	.29	4.58	.54	3.949	.000*
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.71	.38	4.53	.50	2.891	.004*
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.76	.31	4.60	.49	3.037	.003*
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.72	.34	4.52	.50	3.615	.000*

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	วิทยฐานะ				t	p
	มีวิทยฐานะ (n=109)		ไม่มีวิทยฐานะ (n=117)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.72	.32	4.51	.52	3.680	.000*
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.81	.31	4.58	.52	4.038	.000*
รวม	**4.75**	**.26**	**4.55**	**.48**	**3.965**	**.000***

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55 – 4.75) โดยครูที่มีวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75) และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูที่มีวิทยาฐานะ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.81) รองลงมาคือ ครูที่มีวิทยาฐานะ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.80) และอันดับสุดท้าย คือ ครูที่ไม่มีวิทยาฐานะ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ตารางการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.202	2	1.101	5.692*	.004
	ภายในกลุ่ม	43.129	223	.193		
	รวม	45.331	225			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.664	2	.332	1.615	.201
	ภายในกลุ่ม	45.867	223	.206		
	รวม	46.532	225			
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.692	2	.846	5.036*	.007

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
	ภายในกลุ่ม	37.463	223	.168		
	รวม	39.156	225			
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.520	2	.760	3.993*	.020
การศึกษา	ภายในกลุ่ม	42.441	223	.190		
	รวม	43.961	225			
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.737	2	.868	4.456*	.013
	ภายในกลุ่ม	43.462	223	.195		
	รวม	45.198	225			
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.708	2	.854	4.418*	.013
	ภายในกลุ่ม	43.112	223	.193		
	รวม	44.820	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.495**	**2**	**.747**	**4.846***	**.009**
	ภายในกลุ่ม	**34.386**	**223**	**.154**		
	รวม	**35.881**	**225**			

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเพื่อให้ทราบว่ามีรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน จึงนำไปหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 5 ตารางการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.318	2	1.659	8.805*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.013	223	.188		
	รวม	45.331	225			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.548	2	.774	3.837*	.023
	ภายในกลุ่ม	44.983	223	.202		
	รวม	46.532	225			
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.058	2	1.029	6.187*	.002
	ภายในกลุ่ม	37.097	223	.166		

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
	รวม	39.156	225			
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.203	2	1.601	8.762*	.000
	ภายในกลุ่ม	40.759	223	.183		
	รวม	43.961	225			
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.764	2	1.382	7.263*	.001
	ภายในกลุ่ม	42.434	223	.190		
	รวม	45.198	225			
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.324	2	1.662	8.932*	.000
	ภายในกลุ่ม	41.496	223	.186		
	รวม	44.820	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	2.601	2	1.301	8.715*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.280	223	.149		
	รวม	35.881	225			

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบว่ามีรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน จึงนำไปหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นระบบและมีกรอบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งผลให้ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านเพศ อีกทั้งบริบทการทำงานในพื้นที่เขตประเวศยังเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม โดยเฉพาะการขับเคลื่อนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยลดความแตกต่างของมุมมองที่อาจเกิดจากลักษณะเฉพาะบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาเฟียต สัตยดำรง (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง–กระบี่ พบว่า เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีประสบการณ์การทำงานและระดับความเชี่ยวชาญในงานวิชาการที่ต่างกัน ทำให้ความคาดหวัง มุมมอง และการประเมินค่าต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีความละเอียดลึกซึ้งแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจาก ครูในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีประสบการณ์ในการทำงานและระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพที่ไม่เท่ากัน ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง มักมีความเข้าใจระบบการบริหารงานได้อย่างรอบด้าน และมีโอกาสรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีมุมมองและความคาดหวังต่อการสนับสนุนด้านวิชาการในระดับที่ลึกซึ้งกว่าครูรุ่นใหม่ที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอของจิตรวรรณ เอกพันธ์ (2563) ที่ระบุว่าการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม อีกทั้งยังสะท้อนถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่หลากหลาย เช่น ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าวิชาการ ส่งผลให้โอกาสในการเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน และการตัดสินใจด้านวิชาการมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวจึงอาจส่งผลต่อมุมมองและระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานด้านวิชาการในภาพรวม โดยครูที่มีประสบการณ์มากมักมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารมากกว่า จึงอาจมีการรับรู้และประเมินผลการดำเนินงานแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนารี ปรารถนา (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่อันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดซื้อและปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งานในสถานศึกษาและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการเรียนการสอนอย่างแพร่หลายและต่อเนื่อง

2. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่อันดับที่ 5 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ Active Learning และการลงมือปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ครูนำวิธีสอนที่หลากหลายมาใช้ เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

3. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในอันดับที่ 4 ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ระบุเป้าหมายการทำวิจัยอย่างชัดเจนในแต่ละปีการศึกษา และจัดให้มีการอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ความรู้เรื่องสถิติการสร้างเครื่องมือวิจัย และการเขียนรายงานผลอย่างง่ายและใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสภาพปัญหาการการบริหารงานวิชาการในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่

ความพึงพอใจของครูมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีความชัดเจน และการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน ผู้บริหารที่แสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการอย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา*.

จิตรวรรณ เอกพันธ์. (2563). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นารี ปรารถนา. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*.

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

สดใส ศรีสวัสดิ์. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตประเวศ*. สำนักงานเขตประเวศ.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2567). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา*.

สำนักงานเขตประเวศ. (2566). *รายงานสภาพการจัดการศึกษา*.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานการปฏิรูปการศึกษา*.

อาเฟียต สัตยดำรง. (2565). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Agthe, R. R. (1980). *The elementary principals' perceptions of their own and teachers' roles in curriculum decision making*. Doctoral dissertation *Dissertation Abstracts International*.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

The Effect of Systems Leadership of School Administrators on Academic Administrative Effectiveness under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

ปฐวี อินทนา[1*] สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[2] และ พิมล วิเศษสังข์[3]
Pattawee Intana[1*] Surasak Srikrachang[2] and PimonWisetsung [3]
(วันที่รับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 22 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.73 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก4) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$\hat{y} = 1.554 + 0.637X_1$; $R^2 = 0.589$

$Z' = 0.413Z_1$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงระบบ; ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2-3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: pattawee.intana@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the level of systems leadership of school administrators 2) investigate the level of academic administration effectiveness in schools 3) analyze the relationship between systems leadership of school administrators and the effectiveness of academic administration; and (4) identify the systems leadership factors of school administrators that influenced academic administration effectiveness. The sample consisted of 331 school administrators and teachers under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The overall reliability of the instrument was 0.954, and the item discrimination indices ranged from 0.31 to 0.73. The statistics used for data analysis included mean ($\bar{X}$), percentage, standard deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient (r_{xy}), and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) The overall level of systems leadership of school administrators was at a high level. 2)The overall level of academic administration effectiveness in schools was at a high level. 3) Systems leadership of school administrators was positively correlated with academic administration effectiveness and 4) The systems leadership factor in terms of vision significantly influenced academic administration effectiveness at the .01 level of statistical significance. The predictive equations could be written as follows:

Unstandardized score: $\hat{y} = 1.554 + 0.637X_1$; $R^2 = 0.589$

Standardized score: $Z' = 0.413Z_1$

Keywords: Systems Leadership; Academic Administrative Effectiveness

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ส่งผลให้แต่ละประเทศไม่สามารถดำรงอยู่ได้โดยลำพัง หากแต่ต้องอาศัยการพึ่งพาและความร่วมมือซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันยังต้องเผชิญกับวิกฤตด้านทรัพยากรธรรมชาติ สภาพแวดล้อม และอุบัติภัยที่ส่งผลกระทบรุนแรงต่อมนุษย์ สถานการณ์เหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการเตรียมพลเมืองรุ่นใหม่ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปรับตัว เพื่อดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและความสุขในโลกยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาของไทยยังคงเผชิญปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในหลายวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ต่อเนื่องหลายปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลทางวิชาการเพราะสะท้อนความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของการบริหารวิชาการ หากสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในทุกองค์การ เพราะผู้นำมีบทบาทในการขับเคลื่อนบุคลากรและทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หากขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรย่อมไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แนวคิด ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) คือ ผู้นำ

สถานศึกษาต้องไม่เพียงพัฒนาโรงเรียนของตนเอง แต่ต้องมีบทบาทในการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบผ่านการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ และการแบ่งปันทรัพยากรกับโรงเรียนอื่น ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา เพราะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Hopkins and Higham, 2007) ในบริบทของประเทศไทย ภาวะผู้นำเชิงระบบได้รับความสำคัญมากขึ้นหลังการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้เชื่อมโยงโรงเรียนกับเขตพื้นที่ ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวข้ามข้อจำกัดของบริบทแต่ละพื้นที่ และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงระบบจะเป็นกำลังสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีระบบ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีบริบททางการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งด้านขนาดของสถานศึกษา ที่ประกอบไปด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษที่ตั้งอยู่บนความแตกต่างของพื้นที่ทั้งในเขตเมืองและชนบท ครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ อำเภอยางชุมน้อย อำเภอวังหิน อำเภอพยุห์ อำเภอโนนคูณ อำเภอกันทรารมย์ และอำเภอน้ำเกลี้ยง ส่งผลให้แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร และศักยภาพในการจัดการศึกษา ความแตกต่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาและความท้าทายในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการภายใต้บริบทที่แตกต่างและข้อจำกัดด้านทรัพยากรซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการและนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร รวมถึงการวางนโยบายทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ต่อไป.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จาก 258 สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 299 คน ครูผู้สอน 2,081 คน รวมทั้งสิ้น 2,380 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากประชากรซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 42 คน ครูผู้สอน 289 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วนและความถูกต้อง

4) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่านผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษารอบที่ 5 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) หรือ สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective of Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ภายหลังจาการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60– 1.00

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30คน

8) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.954 และแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.73

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2) ติดต่อสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3) รวบรวมแบบสอบถามและทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 331 ฉบับ แบบสอบถามมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ การแจกแจงความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบของที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.39	0.62	มาก
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.34	0.70	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.62	มาก
4. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.39	0.72	มาก
5.ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.29	0.72	มาก
เฉลี่ย	**4.36**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$= 4.39, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{x}$= 4.39, S.D. = 0.72) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.29, S.D. = 0.72)

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.22	0.76	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.21	0.76	มาก
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.25	0.71	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.30	0.71	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.49	0.57	มาก
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.39	0.66	มาก
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	**4.35**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.35, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x}$= 4.56, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{x}$= 4.49, S.D. = 0.57) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}$= 4.39, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.76)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาใน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y_{total}
X1	.620**	.663**	.714**	.511**	.527**	.547**	.536**	.767**
X2	.662**	.684**	.580**	.451**	.343**	.414**	.372**	.666**
X3	.724**	.705**	.605**	.407**	.361**	.410**	.356**	.679**
X4	.701**	.670**	.660**	.502**	.362**	.478**	.476**	.726**
X5	.614**	.490**	.486**	.337**	.317**	.500**	.396**	.589**
X_{total}	.781**	.753**	.714**	.519**	.446**	.553**	.502**	.804**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{total}) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{total}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง (r_{xy}= 0.804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	P-value
ค่าคงที่	1.554	0.131		8.712**	0.000
ด้านวิสัยทัศน์(X_1)	0.637	0.042	0.413	8.239**	0.000
R	0.767				
R^2	0.589				
F	471.132**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$\hat{y} = 1.554 + 0.637X_1$; $R^2 = 0.589$

$Z' = 0.413Z_1$

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ครู ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดและอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในบทบาทความรับผิดชอบของตน มีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการบริหารเชิงระบบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hopkins และ Higham (2007) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความซับซ้อนของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้นำไม่สามารถมุ่งบริหารเฉพาะโรงเรียนของตนเองเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถในการมองภาพรวมของทั้งระบบ และยอมรับบทบาทเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาการศึกษาในระดับกว้างสอดคล้องงานวิจัยของ กาญจนา ประยงค์แย้ม (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงระบบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นภารกิจประจำที่สถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แม้ว่างานบริหารด้านอื่น ๆ จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ล้วนมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมให้งานวิชาการสามารถดำเนินไปได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการกำกับดูแลด้านวิชาการ จึงต้องสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร อีกทั้งต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานทุกด้านอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมภารกิจงานวิชาการของอย่างรอบด้าน ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัย การนิเทศ การประกันคุณภาพ และการใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งเป็นงานที่สถานศึกษาดำเนินการตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูและผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรงในการดำเนินงานรับรู้ถึงความเป็นระบบ ความต่อเนื่อง และความชัดเจนของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ที่ได้วิเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในหน่วยงานที่ศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งมององค์ประกอบของสถานศึกษาอย่างเป็นภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงระบบจะเชื่อมโยงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานทางวิชาการมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานของสุจิตรา มูลสาร (2568) ที่รายงานว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

4. ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน จะสามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถกำหนดทิศทาง บทบาท และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tawa และคณะ (2024) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นคุณลักษณะพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรรับรู้เป็นเรื่องปกติ จึงไม่พิจารณาว่าเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในขณะที่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์นั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เชิงระบบที่ชัดเจนอาจทำให้แผนงานของสถานศึกษามีลักษณะเชิงปฏิบัติตามระเบียบมากกว่าการขับเคลื่อนตาม

วิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารอาจจำกัดอยู่ในระดับบุคคล โดยผู้บริหารอาจไม่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และไม่ได้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับองค์กรของสถานศึกษา ครูผู้สอนจึงไม่สามารถรับรู้ถึงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นี้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างไร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยเชื่อมโยงสู่วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ และการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมและควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้ข้อมูลสารสนเทศและงานวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหาร

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนและการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและงานวิจัยในการตัดสินใจ สนับสนุนเวที PLC และเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ติดตามประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาแก่ผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้น เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง พัฒนาทักษะการสะท้อนตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การทบทวนผลการบริหาร การตั้งคำถามต่อการตัดสินใจของตนเอง และการเรียนรู้จากผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมทั้งใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน คุณภาพผู้เรียน และข้อเสนอแนะของครูเป็นฐานในการปรับปรุงแนวทางการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม

3) นักวิชาการและผู้วิจัยด้านการบริหารการศึกษา สามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบในบริบทการศึกษาไทยรวมทั้งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และสามารถนำงานวิจัยนี้ไปต่อยอดในรูปแบบการวิจัยเชิงลึก การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการพัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้างต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่



1. ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงระบบด้านวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงระบบชัดเจน จะกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความโดดเด่นด้านเทคโนโลยีการศึกษา สถานศึกษามีความเข้มแข็งด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลสูงสุด แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

3. ประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และภาวะผู้นำด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการเสริมวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

4. การเชื่อมโยงเชิงระบบเพื่อความยั่งยืน ผู้บริหารควรเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ชุมชนและสถานศึกษาอื่น ในการแบ่งปันทรัพยากรและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. สำนักกฎหมายและระเบียบบริหารงานการศึกษา.

กาญจนา ประยงค์แย้ม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 11*(3), 558–573.

สุจิตรา มูลสาร. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5 th ed.). New York.

Hopkins, D., & Higham, R. (2007). System leadership: Mapping the landscape. *School Leadership & Management, 27*(2), 147–166.

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

Tawa, A. B., Bafadal, I., Ulfatin, N., & Burhanuddin. (2024). *Learning for children with special needs: The effect of visionary leadership and organizational commitment on teachers' performance.European Journal of Educational Research, 13*(1), 131–144.

ปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Human Relationship Skills of School Administrators in the Digital Era Affecting the Effectiveness of Educational Resource Mobilization under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket–Yasothon, Thailand

สุกัญญา ทีงาม[1*] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] และ สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[3]
Sukanya Teengam[1*] PongsakThongpunchung[2] and Surasak Srikrachang[3]
(วันที่รับบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา1) ระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และ 4) ปัจจัยด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก 4) ปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการสื่อสารและด้านการสร้างบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะมนุษยสัมพันธ์; ประสิทธิผลการระดมทรัพยากร; ความสัมพันธ์; ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]Associate Professor of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]Assistant Professor of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: sukanya.te19@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate 1) the level of human relationship skills of school administrators in the digital era 2) the level of effectiveness of educational resource mobilization 3) the relationship between human relationship skills of school administrators in the digital era and the effectiveness of educational resource mobilizationand 4) the human relationship skill factors of school administrators in the digital era affecting the effectiveness of educational resource mobilization. The sample consisted of 346 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket–Yasothon. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.969. The statistics used for data analysis included mean ($\bar{X}$), percentage, standard deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient (r_{xy}), and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall level of human relationship skills of school administrators in the digital era was high 2) the overall effectiveness of educational resource mobilization was also high 3) there was a positive relationship between human relationship skills and the effectiveness of educational resource mobilization and 4) the human relationship skill factors in communication and organizational climate significantly affected the effectiveness of educational resource mobilization at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Human relations skills; Resource mobilization; Relationship;
School administrators in the digital era

บทนำ

การจัดการศึกษามีความจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยประกอบหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นทรัพยากรเงินและที่ไม่ใช่เงิน ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยเฉพาะหมวด 8 มาตรา 58 ได้บัญญัติให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากหลากหลายภาคส่วน อันได้แก่ รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ตลอดจนสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เพื่อร่วมกันสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อให้โรงเรียน สามารถระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการแสวงหารวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการดำเนินงานทุกประเภทล้วนต้องอาศัยทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้ หากขาดแคลนทรัพยากรดังกล่าวย่อมส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (รัฐพงษ์ มั่นต่อ, 2565) ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วม ในการระดมทรัพยากร

ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรอาคารสถานที่ เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อการสร้างอาคารเรียน การสร้างห้องสมุด ซื้อคอมพิวเตอร์ เนื่องจากสถานศึกษาบางแห่งคอมพิวเตอร์เกิดการชำรุดและไม่สามารถใช้งานได้ เป็นต้น การระดมทรัพยากรเพื่อเพิ่มศักยภาพจึงเป็นงานของผู้บริหารที่จะคิดวิเคราะห์และหากลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เมื่อทรัพยากรทางการศึกษา มีความพร้อมเพรียงย่อมส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่ได้รับจากการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคคล วิชาการ และงานบริหารทั่วไปมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ เมื่องานตามขอบข่ายที่วางไว้มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารงานที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในลักษณะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละรวมถึงเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในทุกฝ่าย (เสาวภา พรเสนาะ, 2556) ในปัจจุบันการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งอยู่ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเพื่อที่จะเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาได้ คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561)

จากสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธรในปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหาและข้อจำกัดด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในหลายประการ กล่าวคือ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร และชุมชนยังไม่ต่อเนื่องและขาดความเข้าใจร่วมกันในบางประเด็น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในยังไม่ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ เอกชน ศิษย์เก่า และชุมชน ยังอยู่ในระดับจำกัด ส่งผลให้การระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผลเท่าที่ควร สถานศึกษาหลายแห่งยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา ที่ไม่เพียงพอหรือไม่ทันสมัย ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน บริบทของการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทและพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เช่น การใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านสื่อสังคม การใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อประสานงานกับภาคีเครือข่าย การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ หรือการไม่เปิดรับนวัตกรรมดิจิทัล อาจส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การระดมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาในระยะต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษาจำนวน 83 แห่ง โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,173 คน รวมทั้งสิ้น 3,388 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งคัดเลือกมาจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน ทั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง

4) ปรับปรุงตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์ทางด้านสถิติ จำนวน 1 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60– 1.00

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 30 คน

8) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ

2) ติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อประสานข้อมูลส่งแบบสอบถามการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3) รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษาระดับระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5) วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสื่อสาร	4.35	0.60	มาก
2. ด้านการจูงใจ	4.33	0.64	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.71	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ	4.28	0.71	มาก
เฉลี่ย	**4.29**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.29, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$= 4.35, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ ($\bar{x}$= 4.33, S.D. = 0.64) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ($\bar{x}$= 4.28, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$= 4.22, S.D. = 0.71)

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคคล	4.36	0.65	มาก
2. ด้านการเงิน	4.40	0.67	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.35	0.72	มาก
4. ด้านอาคารสถานที่	4.36	0.62	มาก
เฉลี่ย	4.37	0.56	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.37, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเงิน ($\bar{x}$= 4.40, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.62) และด้านบุคคล ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x}$= 4.35, S.D. = 0.62)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y_{total}
X1	.583**	.566**	.356**	.392**	.565**
X2	.577**	.518**	.370**	.421**	.562**
X3	.501**	.476**	.398**	.457**	.546**
X4	.733**	.637**	.404**	.463**	.666**
X_{total}	.713**	.654**	.456**	.518**	.698**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_{total}) กับประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง (r_{xy} = 0.698) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	P-value
ค่าคงที่	1.299	0.163		7.969**	0.000
ด้านการสื่อสาร (X_1)	0.307	0.038	0.333	8.033**	0.000
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (X_4)	0.405	0.033	0.516	12.470**	0.000
R	0.729				
R^2	0.532				
F	197.892**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการสื่อสารและด้านการสร้างบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ และด้านที่มีคาเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องทำงานสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความราบรื่น ในประสานงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องที่ง่าย จึงสามารถสร้างมนุษย

สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และเป็นผู้นำในการนำเสนอ หรือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถสร้างช่องทางทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกผ่านสื่อดิจิทัล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีทักษะมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างดียิ่งซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธาสินี สุริยา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความสามารถทางเทคโนโลยีระหว่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเงิน ด้านอาคารสถานที่ด้านบุคคลและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพราะทรัพยากรทางการศึกษาต่างๆ มีผลต่อกิจกรรมหรือการดำเนินภารกิจ การบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุธาทิพย์ ภูธรรมะ (2565) ซึ่งกล่าวว่า การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษามีความสำคัญมากทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นการช่วยส่งเสริมงานด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพและทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ในระดับสูง จะส่งผลให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีประสิทธิผลสูงขึ้นตามไปด้วยผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ที่ศึกษาและพบว่าทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และเป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอด่านขุนทดส่วนใหญ่ จึงได้ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้องค์การประสบความสำเร็จ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาพบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความสามารถเชิงมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากงบประมาณเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่กล่าวว่า การบริหารที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์การและความร่วมมือ

ของสมาชิกในองค์กรและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่ระบุว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยเชิงนามธรรมที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคลากร และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษารองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความคลาดเคลื่อน สร้างความโปร่งใส และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยบูรณาการทักษะมนุษยสัมพันธ์เข้ากับกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การวางแผน การสื่อสารนโยบาย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้การระดมทรัพยากรมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มโอกาสในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความสำเร็จ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นิเชิงมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศองค์การซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนบทบาทของการสื่อสารเชิงดิจิทัล การสร้างความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการระดมทรัพยากร ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมและการใช้วัสดุอุปกรณ์ยังเป็นจุดที่ต้องพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารควรนำจุดแข็งด้านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างบรรยากาศองค์การ มาบูรณาการเสริมพลังการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จิณณวิตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รัฐพงษ์ มั่นต่อ. (2565). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 6*(10), 223–238.

สุธาทิพย์ ภูธรรมะ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุธาสินี สุริยา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

เสาวภา พรเสนาะ. (2556). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2560/2561: ฐานข้อมูลกับการบรรลุตามเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. 21st เซ็นจูรี่.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

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

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

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

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

ความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

THE NEEDS FOR DEVELOPING INTERNAL QUALITY ASSURANCE OPERATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PROVINCIAL LEARNING ENCOURAGEMENT, KHON KAEN PROVINCE

ขนิษฐา อันทะปัญญา[1*] และ ชาติชาย เกตุพรหม[2]
Khanistha Antapunya [1*] and Chatchai Ketprom [2]

(วันที่รับบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 23 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 265 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 7 ตอน 35 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.972 และค่าความเชื่อมันของสภาพพึงประสงค์เท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินความความต้องการจำเป็นผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) ด้านติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4) ด้านปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง 5) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา; ความต้องการจำเป็น

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Northeastern University
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[2]Lecturer of 1Master of Education Program in Educational Administration, Northeastern University
[*]Corresponding author e-mail: Pompam1883@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the current and desirable conditions of internal quality assurance operation of schools under the Office of Provincial Learning Encouragement, Khon Kaen Province; and (2) assess the priority needs for developing internal quality assurance operations of these institutions. The sample consisted of 265 school administrators and teachers, selected using Yamane's formula with a margin of error of 0.05 through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The content validity index of the instrument was 1.00. The reliability coefficients were 0.972 for the current conditions and 0.946 for the desirable conditions. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the priority needs index (PNI). The findings revealed that the overall current conditions of internal quality assurance operations were at a high level, while the desirable conditions were at the highest level. The priority needs for the development of internal quality assurance operations, ranked from highest to lowest importance, were as follows: (1) implementation in accordance with the educational management development plan of the institution; (2) monitoring and follow-up of operational outcomes to enhance institutional quality in compliance with educational standards; (3) formulation of an educational management development plan emphasizing quality aligned with educational standards; (4) improvement and development of educational quality based on self-assessment results; (5) evaluation and internal educational quality audit; (6) establishment of institutional educational standards; and (7) submission of self-assessment reports to the supervising agency.

Keywords: internal quality assurance; priority needs

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นเอกสารแม่บทที่กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตราฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562)

ตามประกาศ "กฎกระทรวงศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561" การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผลติดตามและตรวจสอบคุณภาพตามมาตราฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกลควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณะชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561, 2561)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมว่าผลผลิตของสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอก พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยกำหนดให้มีระบบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ การประกันคุณภาพภายในจึงเป็น การประเมินผลติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา นั้น (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568)

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2568 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปลี่ยนเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน บัญญัติให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้แต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตราฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 จึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบการประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยยึดหลักการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคำนึงถึงความเท่าเทียมและความเสมอภาคของการเข้าถึงการศึกษา โดยข้อ 4 มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แบ่งออกได้ 3 ประเภท ดังนี้ 1) มาตรฐานการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) มาตรฐานการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) มาตรฐานการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568).

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยตรง และจะทำให้มีผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้อีกด้วย ทั้งนี้ในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต้องมีการใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่มีความครอบคลุมชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ซึ่งต้องสามารถสะท้อนคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้ที่มีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนเกิดความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลกำหนด(กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561, 2561)

จากการศึกษา สรุปผลการนิเทศ ติดตามการดำเนินงาน ตามแนวทางของสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงาน กศน.จังหวัดขอนแก่น ในประเด็นการนิเทศ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าปัญหาอุปสรรคในการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ หลักเกณฑ์วิธีการในการประกันคุณภาพการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา คือ ควรมีการประชุมชี้แจง พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น, 2565)

ฉะนั้น ผู้บริหาร และครู จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับระบบและหลักเกณฑ์ รวมถึงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยในฐานะครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น จึงสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นและศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น นำไปปรับใช้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในจากสถานศึกษานำขั้นตอนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ไปปรับใช้ในการส่งเสริมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ช่วยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 610 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 634 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครู จำนวน 242 คน รวมทั้งสิ้น 265 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) เกี่ยวกับ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นจำนวน 7 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 35 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (ตามแบบของ Likert 1976)

ระดับที่ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ระดับที่ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ระดับที่ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ขอเสนอแนะ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับวัตถุประสงค์ (index of item - objective congruence: IOC) พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับสูง และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

4. หาคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผู้วิจัยดำเนินการนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ทั้งในด้านบริบทของสถานศึกษา ลักษณะการบริหารจัดการ และการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อป้องกันการปนเปื้อนของข้อมูล (contamination) และไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการเก็บข้อมูลจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา ครอนบาค (Alpha Coefficient Cronbach) ใช้เกณฑ์พิจารณาแบบสอบถาม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.972 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.946

5. นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งเพื่อตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และปรับแก้ตามคำแนะนำ และจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2569

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแบบสอบถามที่ 2 มีกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึ่งประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.5 1-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึ่งประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 151 - 2,50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึ่งประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึ่งประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (Index of Item - Objective Congruence: IOC)หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา ครอนบาค (Alpha Coefficient Cronbach) ใช้เกณฑ์พิจารณาแบบสอบถาม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.972 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.946

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

3. สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม ใช้ค่า IOC ค่าความเชื่อมั่น (Reality) ของแบบสอบถาม โดยการใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์ แอลฟา (C - Coefficient) ตามวิธีของครอบบาด Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏตามข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	23	8.68
ครู	242	91.32
รวม	**265**	**100**
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	182	68.68
ปริญญาโท	80	30.19

ปริญญาเอก	3	1.13
รวม	**265**	**100**
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดขอนแก่น		
ต่ำกว่า 6 ปี	64	24.15
6 – 10 ปี	56	21.13
มากกว่า 10 ปี	145	54.72
รวม	**265**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานะปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นรอยละ 8.68 และตำแหน่งครูจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 91.32 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 ระดับปริญญาโท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 68.68 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.15 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น มากกว่า 10 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ปรากฏตามข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.35	0.65	มาก	2	4.60	0.59	มากที่สุด	5
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.68	มาก	6	4.57	0.62	มากที่สุด	7
3. ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.32	0.67	มาก	4	4.61	0.57	มากที่สุด	3
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.33	0.65	มาก	3	4.60	0.59	มากที่สุด	6
5. ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.31	0.65	มาก	5	4.60	0.58	มากที่สุด	4
6. การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด	4.40	0.61	มาก	1	4.65	0.54	มากที่สุด	1
7. ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง	4.35	0.64	มาก	2	4.62	0.56	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ย	**4.34**	**0.65**	**มาก**		**4.61**	**0.58**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}$ =

4.40) รองมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ 4.35) และด้านปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง ($\bar{X}$ 4.35) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.29)

สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}$ = 4.65) รองมา คือ ด้านปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง($\bar{X}$ 4.62) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.57)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ปรากฏตามข้อมูลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.35	0.65	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด	0.057	5
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.68	มาก	4.57	0.62	มากที่สุด	0.065	3
3. ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.32	0.67	มาก	4.62	0.60	มากที่สุด	0.069	1
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.33	0.65	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด	0.062	4
5. ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.31	0.65	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด	0.067	2
6. การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด	4.40	0.67	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด	0.057	5
7. ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง	4.35	0.64	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด	0.062	4
ค่าเฉลี่ย	**4.34**	**0.65**	**มาก**	**4.61**	**0.58**	**มากที่สุด**	**0.062**	

จากตารางที่ 3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่นโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.062 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{Modifed}$ = 0.069) รองลงมา คือ ด้านติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{Modifed}$ = 0.067) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{Modifed}$ = 0.065) ด้านปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง ($PNI_{Modifed}$ = 0.062) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา($PNI_{Modifed}$ = 0.062) ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากผลการประเมินตนเอง($PNI_{Modifed}$ = 0.062)ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ

สถานศึกษา($PNI_{Modifed}$ = 0.057) และด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ($PNI_{Modifed}$ = 0.057) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยขั้นตอนที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 อย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นขั้นตอนที่แสดงถึงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชน สอดคล้องกับแนวคิดของ W. Edwards Deming ในส่วนของขั้นตอนการปรับปรุงและสรุปผล (Act) เพื่อนำไปสู่การรายงานคุณภาพในทางกลับกัน ขั้นตอนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอน ต้นน้ำ หรือขั้นตอนการวางแผน (Plan) ตามวงจรคุณภาพ PDCA ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีความเข้มแข็งในการรายงานผลตามระเบียบ แต่ในกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องเชื่อมโยงมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ยังเป็นจุดที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน สอดคล้องกับแนวคิดความต้องการจำเป็นของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ที่ระบุว่าความต้องการจำเป็นจะเกิดขึ้นเมื่อสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น จึงต้องการการส่งเสริมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนเชิงรุก และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ตอบโจทย์บริบทความต้องการของชุมชนและปัญหาจริงในพื้นที่ เพื่อให้การประกันคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดรับกับนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) อย่างยั่งยืน

2. สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความคาดหวังต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น และตระหนักถึงบทบาทของระบบดังกล่าว ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด อาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) เป็นภารกิจที่มีกรอบระยะเวลา ขั้นตอน และรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ สะท้อนแนวคิดด้านความรับผิดชอบเชิงระบบ ในการบริหารจัดการศึกษา ในทางกลับกัน ด้านที่มีด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แม้จะอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม แต่ผลดังกล่าวสะท้อนว่ากระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนต้นน้ำของระบบประกันคุณภาพ อาจยังต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งในด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การเชื่อมโยงมาตรฐานสู่แผนปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ซึ่งอธิบายว่าความต้องการจำเป็น

เกิดขึ้นเมื่อสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญ การที่บุคลากรคาดหวังให้ด้านการจัดทำแผนพัฒนาอยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในความสำคัญของการวางแผนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

นอกจากนี้ การใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการวัดสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rensis Likert ซึ่งอธิบายว่ามาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวัดความคิดเห็นและระดับการปฏิบัติของบุคคลในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสะท้อนช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน

ในขณะเดียวกัน การพิจารณาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนา ยังสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ที่เน้นการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เฉลี่ยเท่ากับ 0.062 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขณะที่ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ผลการวิจัยในด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาไว้แล้ว แต่กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริงยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของวงจรคุณภาพ PDCA ในขั้น Do และ Check ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการปรับตัวสูง ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ W. Edwards Deming ที่เน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัลยาณี (2566) ที่พบว่าด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามตรวจสอบเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนาในระดับสูง ในขณะที่ด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความเข้มแข็งในกระบวนการรายงานผล เนื่องจากเป็นภารกิจที่มีกรอบระยะเวลา ขั้นตอน และรูปแบบที่ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้ด้านนี้จะมีความต้องการจำเป็นต่ำ แต่ยังคงมีความสำคัญในฐานะกลไกสะท้อนคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิภู คหินทพงศ์ (2568) ที่พบว่าการดำเนินงานด้านรายงานผลมีระดับการปฏิบัติสูง แต่ควรพัฒนาเชื่อมโยงกับการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนและปรับปรุงคุณภาพอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

รองลงมาคือด้านการติดตามผลการดำเนินงาน และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าด้านการดำเนินงานตามแผนมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

1.2 ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรของสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และแผนปฏิบัติการประจำปี ตลอดจนผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การเชื่อมโยงแผน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าด้านการจัดทำแผนและการติดตามผลยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนา

1.3 ควรพัฒนากระบวนการจัดทำรายงานประจำปีหรือรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ให้มีการรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าด้านการรายงานมีระดับการปฏิบัติสูง แต่ยังควรเชื่อมโยงสู่การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในด้านการดำเนินงานตามแผน การติดตามผล และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ขณะที่ด้านการรายงานผลมีระดับการปฏิบัติสูง ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรมุ่งต่อยอดในประเด็นดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของสถานศึกษาที่สามารถนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อแก้ไขจุดอ่อนที่พบในด้านการดำเนินงานตามแผน ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะในมิติของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำกับติดตาม และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในด้านที่ยังต้องการพัฒนา

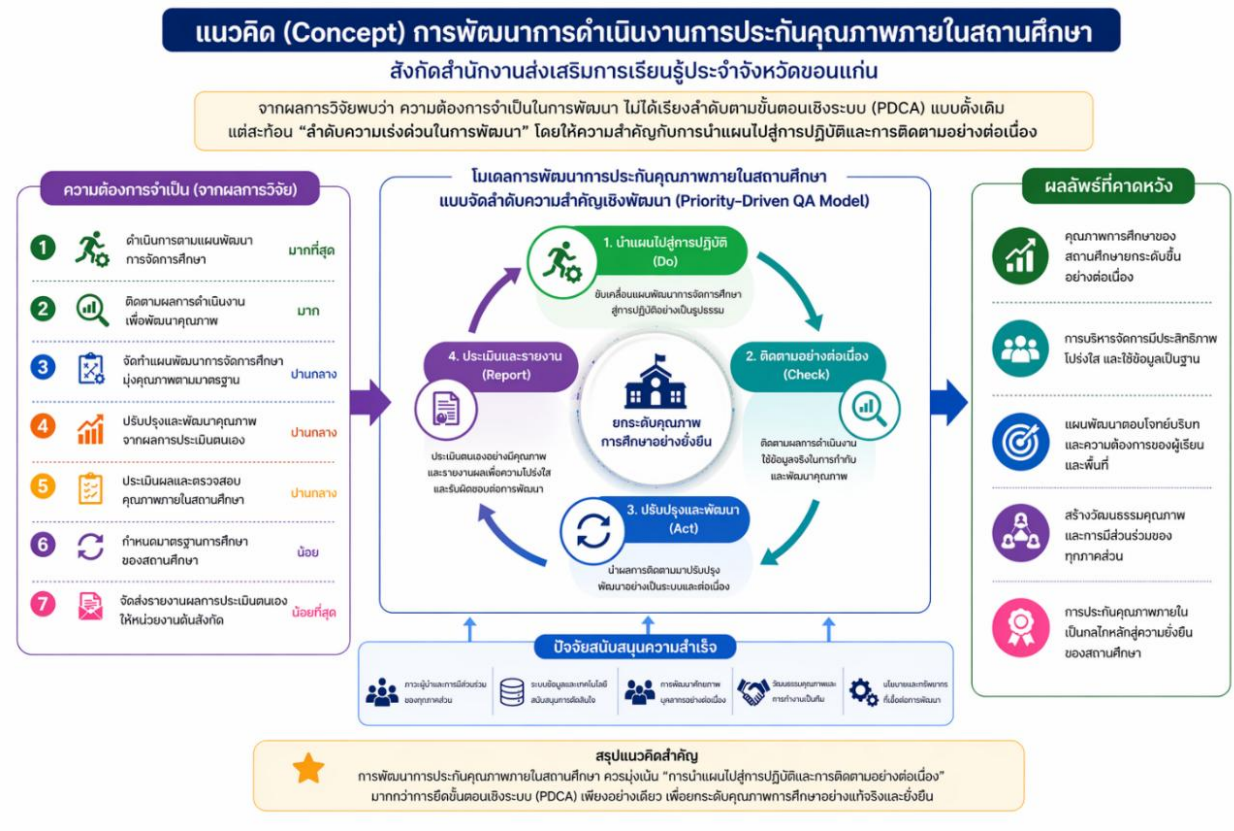
2.3 ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างและทดลองใช้รูปแบบหรือคู่มือการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่เน้นการเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนา การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ในรูปแบบ “การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเชิงลำดับความสำคัญ” พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ไม่ได้เรียงตามขั้นตอนเชิงระบบแบบดั้งเดิม (PDCA) หากแต่สะท้อนลำดับความเร่งด่วนในการพัฒนาที่แตกต่างกัน โดยด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและการติดตามผล มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ขณะที่ด้านการ

กำหนดมาตรฐานและการรายงานผลมีความต้องการจำเป็นต่ำกว่า ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความเข้มแข็งในขั้นตอนปลายน้ำ แต่ยังมีช่องว่างในกระบวนการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในควรมุ่งเน้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดลำดับความสำคัญเชิงพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในบริบทจริง



เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา, 135*(11), 3–5.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2568). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567* (เอกสารวิชาการที่ 01/2568). กระทรวงศึกษาธิการ.

นิตยา กัลยาณี. (2566). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2568, 14 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษ, 142*(39 ก).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา, 116*(74 ก).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา, 136*(57 ก), 49–53.

ระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567. (2567, 6 มีนาคม).

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

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. ประสานการพิมพ์.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2566). *รายงานประจำปี 2566*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น. (2565). *สรุปผลการนิเทศติดตามการดำเนินงานตามแนวทางของสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2565*. สำนักงาน กศน. จังหวัดขอนแก่น.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น. (2568). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น.

อภิภู คหินทพงศ์. (2568). *การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

Likert, R. (1970). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement*. Wiley.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

The Relationship Between the Servant Leadership of School Administrators and the Quality of Working Life of Teachers Under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

สุริยา ธัมมา[1*] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[2] และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[3]
Suriya Thamma [1*] Udompun Pitprasert [2] and Jittimaporn Sihawong [3]
(วันที่รับบทความ: 1 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.91 ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าเท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันสูงในทางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; ความสัมพันธ์; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ABSTRACT

This research aimed to investigate: 1) the level of servant leadership among school administrators; 2) the quality of work life (QWL) among teachers; and 3) the correlation between school administrators' servant leadership and teachers' quality of work life within the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. The research sample comprised 331 school administrators and

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2-3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: suriya.tham57@sskru.ac.th Tel. 0984433283

teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through proportionate stratified random sampling based on the population size of each district. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Its content validity, evaluated via the Index of Item-Objective Congruence, ranged between 0.80 and 1.00. The reliability of the instrument was high, with Cronbach's alpha coefficients of 0.91 for servant leadership, 0.89 for quality of work life, and an overall consistency of 0.95. Data analysis was conducted using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings of this study revealed that: 1. The level of servant leadership among school administrators, both in its aggregate and individual dimensions, was perceived to be at a high level. 2. The quality of work life among teachers, collectively and across all specific dimensions, was likewise maintained at a high level. 3. There was a statistically significant positive correlation between the school administrators' servant leadership and the teachers' quality of work life at the 0.01 level. This relationship was characterized by a high degree of correlation in both overall and dimensional analyses.

Keywords: Servant Leadership; Quality of Work Life of Teachers; Correlation; Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของศตวรรษที่ 21 การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการหล่อหลอมทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลให้มีคุณภาพ พร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ ระบบเศรษฐกิจ และสังคม ที่มีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา การศึกษาได้กลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการยืนหยัดอย่างมั่นคงในระดับสากล ด้วยเหตุนี้ นานาประเทศจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมให้พลเมืองสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนผ่านของสังคมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยที่ยังสามารถรักษาเอกลักษณ์และตัวตนของประเทศไว้ได้อย่างสง่างาม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาพลเมืองไทยให้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุกมิติ ทั้งด้านสุขภาพกายที่แข็งแรง สภาวะจิตใจที่มั่นคง มีทักษะทางสติปัญญาและความรอบรู้ที่เท่าทันเหตุการณ์ ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวและอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นโครงสร้างสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นจนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น (ฐิริญญา พรหมศร, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) มุ่งเน้นการให้เกียรติและตระหนักถึงคุณค่าในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนเป็นสำคัญ โดยมีลักษณะเด่นคือการอุทิศตนเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวมมากกว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำในลักษณะนี้จึง

ต้องเป็นผู้ที่มีหลักจริยธรรมและคุณธรรมสูง ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทสังคมปัจจุบันที่มักจะให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากกว่าคุณค่าทางจิตใจ การเป็นผู้นำใฝ่บริการนั้น มีพื้นฐานมาจากจิตสำนึกตามธรรมชาติที่ปรารถนาจะเกื้อกูลและสนับสนุนผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งเป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการดังกล่าวไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างพลังอำนาจที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับและพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษานั้น บุคลากรสายผู้สอนถือเป็นกลไกหลักที่มีนัยสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการบ่มเพาะลักษณะนิสัยและทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมีความเกี่ยวเนื่องอย่างมีนัยสำคัญกับสภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยบริบททางวิชาชีพที่ต้องปฏิสัมพันธ์ภายใต้กฎระเบียบและโครงสร้างของสถานศึกษา ร่วมกับคณะครูและฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเสริมดุลยภาพในชีวิตและการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติด้านสุขภาพกายและใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความพึงพอใจและส่งผลลัพธ์สู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ธนภัทร เทพสถิต, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบดูแลให้การสนับสนุน ส่งเสริมและให้บริการทางการศึกษาครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ อำเภอยางชุมน้อย อำเภอกันทรารมย์ อำเภอน้ำเกลี้ยง อำเภอโนนคูณ อำเภอพยุห์ และอำเภอวังหิน จากการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบประเด็นปัญหาสำคัญคือ สถานศึกษาจำนวนมากยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงกระบวนการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อจำกัดดังกล่าวส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนซึ่งเพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการบริหารจัดการงานบุคคล นอกจากนี้ ยังพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่ตรงจุด และยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะและขวัญกำลังใจของบุคลากรในสังกัด ด้วยเหตุนี้ การสำรวจและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต, 2568)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อสร้างข้อค้นพบและองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทาง ส่งเสริม และยกระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะส่งผลสืบเนื่องไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และสร้างประสิทธิผลเชิงบวกต่อทั้งสถานศึกษาและผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 258 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 2,091 คน รวมทั้งสิ้น 2,349 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ทั้งหมด 258 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 295 คน ซึ่งได้จาการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเขตอำเภอ ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 7 อำเภอ แต่ละชั้นภูมิสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน

2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และเขตอำเภอของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2) ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาโดยยึดตามนิยามศัพท์เฉพาะและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิด

4) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา การใช้ภาษา และความครอบคลุมของประเด็นที่ศึกษา และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่าน และอาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและให้คะแนน

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างทดลองของการวิจัย จำนวน 30 คน

8) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.91 ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าเท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.95

9) เมื่อผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้ว จึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างมีระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปยื่นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (QR Code) ผ่านทางหนังสือขอความอนุเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วจึงตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ และร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการรับผิดชอบดูแล	4.44	0.42	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	4.49	0.43	มาก
3. ด้านการโน้มน้าวใจ	4.21	0.45	มาก
4. ด้านการตระหนักรู้	4.05	0.48	มาก
5. ด้านการมองการณ์ไกล	3.88	0.53	มาก
6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน	4.34	0.41	มาก
เฉลี่ย	**4.23**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{x}$ = 4.49) ด้านการรับผิดชอบดูแล ($\bar{x}$ = 4.44) และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ($\bar{x}$ = 4.34) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{x}$ = 3.88)

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.77	0.53	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.37	0.42	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.44	0.41	มาก
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.43	0.38	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.80	0.52	มาก
เฉลี่ย	**4.16**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.44) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x}$ = 4.43) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.37) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{x}$ = 3.77)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
X_1	.439**	.422**	.292**	.384**	.466**	.526**
X_2	.321**	.440**	.365**	.391**	.353**	.480**
X_3	.501**	.391**	.358**	.381**	.487**	.559**
X_4	.531**	.457**	.313**	.432**	.567**	.609**
X_5	.519**	.304**	.288**	.322**	.563**	.537**
X_6	.482**	.556**	.424**	.529**	.448**	.629**
X_{total}	.595**	.537**	.428**	.511**	.616**	.706**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{total}) โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก (r_{xy} = 0.706) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน ($Y_1 – Y_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.428 ถึง 0.616 โดยเรียงความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (r_{xy} = 0.614) รองลงมา ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (r_{xy} = 0.595) และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (r_{xy} = 0.537) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (r_{xy} = 0.428)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{total}) กับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ($X_1 – X_6$) พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.480 ถึง 0.629 โดยเรียงความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน (r_{xy} = 0.629) รองลงมา ด้านการตระหนักรู้ (r_{xy} = 0.609) และด้านการโน้มน้าวใจ (r_{xy} = 0.559) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (r_{xy} = 0.480)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการรับผิดชอบดูแล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการมองการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) มุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้นำซึ่งให้ความสำคัญกับความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของสมาชิกในทีมเป็นอันดับแรก โดยผู้นำลักษณะนี้จะ

ลดทอนการมุ่งเน้นที่เป้าหมายส่วนตนหรืออำนาจตามตำแหน่ง เพื่อทุ่มเทให้กับการส่งเสริมศักยภาพความสำเร็จ และสุขภาวะที่ดีของบุคลากรอย่างเต็มกำลัง การปฏิบัติเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสามารถของรายบุคคลเท่านั้น แต่ยังถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการวางรากฐานเพื่อการเติบโตที่เข้มแข็งและยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิยา แสนทวีสุข และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่เป็นปัจจัยสนับสนุนหลัก โดยเฉพาะการจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลผ่านการเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน โดยมีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบตามวิทยฐานะและตำแหน่งบนพื้นฐานของความเป็นธรรมและความสามารถอย่างเป็นประจักษ์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเสริมในด้านการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตส่วนตัวที่มีการกำหนดภาระงานอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามมาตรฐานและมีความยุติธรรมในกระบวนการประเมินผล ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ได้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นผลลัพธ์มาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานอย่างรอบด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้อย่างแท้จริง ทั้งในมิติของร่างกาย จิตใจ สังคม และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมจะนำไปสู่ความพึงพอใจและเกิดสุขภาวะที่ดีในการดำเนินชีวิต ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนประสิทธิภาพในการทำงานของรายบุคคล และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในภาพรวมขององค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงาน รองลงมา ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการรับใช้และตอบสนองความต้องการของครู เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยยกระดับสุขภาวะในที่ทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการให้ความสำคัญกับการรับฟังและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการภาระงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่นจนไม่กระทบต่อวิถีชีวิตส่วนตัวของครู นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ในด้านการให้สิ่งตอบแทนและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง แสดงถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นผู้รับผิดชอบดูแลและการมุ่งมั่นพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจะมีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังคงเป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่ชี้ให้เห็นว่าการใส่ใจในสุขอนามัยและกายภาพของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ผู้นำใฝ่บริการต้องรักษาให้คงไว้ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่ระบุถึงบทบาทของผู้นำมุ่งบริการในการยกระดับคุณภาพชีวิตวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากร ทิพย์พรหม (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างระบบการทำงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้บริการและการอุทิศตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ

1.2 จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณากำหนดนโยบายการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการภายในสถานศึกษาให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบแรงจูงใจที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริงและภาระงานที่รับผิดชอบ ควบคู่ไปกับการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำ อันจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้สูงขึ้นอย่างรอบด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการโน้มน้าวใจ ตามลำดับ ในขณะที่ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลบวกต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากที่สุด แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีจุดแข็งโดดเด่นในด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แต่ด้านดังกล่าวกลับมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่ควรเร่งพัฒนาคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะความเพียงพอของค่าตอบแทนต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน สะท้อนว่าการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ให้ยั่งยืน ต้องอาศัยการบริหารที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคคลควบคู่ไปกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. พริกหวานกราฟฟิค.

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13). อมรการพิมพ์.

ฐิริญญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนภัทร เทพสถิต. (2565). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รังสิยา แสนทวีสุข, และ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์, 5*(1), 57–70.

ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2563). *ทิศทางในการพัฒนาองค์กร*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.

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

อาภากร ทิพย์พรหม. (2567). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(2), 60–72.

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

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.

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

Walton, R. E. (1974, May–June). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review, 52*(3), 12–16.

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนนาคำวิทยา

DEVELOPING A PLAY-BASED LEARNING MODEL TO ENHANCE LIFE SKILLS OF GRADE 7 STUDENTSAT NAKHAMWITTAYA SCHOOL

รุ่งลาวรรณ์ สมบูรณ์[1]
Runglawan Somboon [1]

(วันที่รับบทความ: 3 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 4 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY สำหรับพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ต.แดงหม้อ อ.เขื่องใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และศึกษาผลการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ต.แดงหม้อ อ.เขื่องใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นเด็กนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 20คนและกลุ่มควบคุมจำนวน 22คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้เวลาทดลองจำนวน 10สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2วัน วันละ 50นาที เครื่องมือทดลองคือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา เครื่องมือวัดคือ แบบประเมินพฤติกรรมทางทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 88 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY ที่สร้างขึ้นมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นวางแผน (P) (Plan)ขั้นจัดกิจกรรมทักษะชีวิต (L) (Life)ขั้นลงมือปฏิบัติกิจกรรม (A) (Action)และขั้นความสำเร็จ (Y) (Yield)มีความเหมาะสมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า หลังการทดลอง รูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY ส่งเสริมให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา มีคะแนนทักษะชีวิตรายด้านทุกด้านและโดยรวมสูงขึ้น อย่างชัดเจน และมีขนาดส่งผลต่อ (effect sizes) คะแนนทักษะทางสังคมแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่หลังการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ในกลุ่มควบคุม ส่งเสริมให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา มีคะแนนทักษะชีวิตรายด้านทุกด้านและโดยรวมสูงขึ้น อย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน แต่มีขนาดส่งผลต่อ (effect sizes) คะแนนทักษะชีวิตรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการจัดการเรียนรู้ รูปแบบ PLAY ส่งเสริมให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา มีทักษะชีวิตรายด้านทุกด้านและโดยรวมสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างชัดเจน และการจัดการเรียนรู้ รูปแบบ PLAY และแบบปกติ

คำสำคัญ: ทักษะชีวิต, รูปการจัดการเรียนรู้ PLAY,นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

[1]ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา.โรงเรียนนาคำวิทยาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
[1] Expert teacher, in Health and Physical Education Department, Nakhamwittaya School under theUbon Ratchathani Provincial Administrative Organization.
*Corresponding author e-mail E-mail:Rungsexy@gmail.com

Abstract

The main objective of this study was to develop a PLAY learning model for developing life skills among Grade 7 students at Nakhamwittaya School, Tambon Daeng Mo, Amphoe Khueang Nai, Ubon Ratchathani Province. This involved constructing and evaluating the quality of the learning model and studying its effectiveness in promoting life skills learning among Grade 7 students at Nakhamwittaya School. The sample consisted of 20 Grade 7 students in the 2025 academic year, divided into an experimental group of 20 students and a control group of 22 students, selected using purposive sampling. The experiment lasted 10 weeks, 2 days a week, 50 minutes per day. The experimental instrument was the PLAY learning model for developing life skills among Grade 7 students at Nakhamwittaya School. The measurement instrument was a life skills behavior assessment form for Grade 7 students at Nakhamwittaya School, with a reliability coefficient of 88. The research results showed that... The developed PLAY learning management model consists of four steps: Planning (P), Life Skills Activity (L), Action (A), and Yield (Y). It was found to be highly suitable on average. Following the experiment, the PLAY learning management model significantly improved the scores of Grade 7 students at Nakhamwittaya School in all aspects of life skills and overall. The effect sizes on individual and overall social skills scores were significant. In contrast, the control group's traditional learning management also showed a significant improvement in all aspects of life skills and overall scores, but with a moderate effect size. Overall, the PLAY learning model resulted in significantly higher life skills scores in all aspects and overall for Grade 7 students at Nakhamwittaya School compared to the traditional learning management.

Keywords: Life skills, PLAY learning management model, Grade 7 students

บทนำ

วัยรุ่นเป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการอย่างรอบด้าน ครอบคลุมช่วงอายุประมาณ 10–24 ปี ซึ่งเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างชัดเจน ร่างกายเริ่มเจริญเติบโตสมบูรณ์มากขึ้น เกิดความสนใจเพศตรงข้าม และมีความต้องการความรักความเข้าใจ ขณะเดียวกันอารมณ์มักแปรปรวน หงุดหงิดหรือโกรธง่าย อีกทั้งยังต้องการอิสระและมีความคาดหวังต่อตนเองสูงขึ้น วัยรุ่นจำนวนมากต้องเผชิญแรงกดดันจากการเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ครอบครัว และสังคมรอบตัว หากไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและแรงกดดันเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ก็อาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและปัญหาการฆ่าตัวตายในที่สุดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นสามารถแบ่งได้เป็นปัจจัยด้านชีวภาพภายในบุคคล และปัจจัยด้านจิตสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องทักษะชีวิต วัยรุ่นที่ขาดทักษะชีวิตมักมีรูปแบบความคิดในแง่ลบ มองตนเอง สิ่งแวดล้อม และอนาคตอย่างสิ้นหวัง ขาดความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนไร้คุณค่า นอกจากนี้ยังอาจมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มองว่าตนไม่มีความสามารถไม่เป็นที่รัก หรือไม่เป็นที่ต้องการของผู้อื่น ความคิดเหล่านี้ล้วนเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าในด้านสังคม วัยรุ่นที่ขาดทักษะชีวิตอาจมีพฤติกรรมแยกตัวออกจากผู้อื่น ไม่สามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้อย่างเหมาะสม ขาดทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่งผลให้บางรายอาจพัฒนาไปสู่ความคิดหรือการ

ตัดสินใจทำร้ายตนเอง งานศึกษาทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยต่างพบผลสอดคล้องกันว่า การขาดทักษะชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น ดังนั้น การส่งเสริมทักษะชีวิตและการสนับสนุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในช่วงวัยนี้

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สร้างสังคม และขับเคลื่อนประเทศชาติให้ก้าวหน้า อีกทั้งยังเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษายิ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และช่วยให้ประเทศสามารถยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลานานาประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก ควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของตนเอง สำหรับประเทศไทย การจัดการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์และปัญหาวิกฤตภายในประเทศ การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างสังคมที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และผลักดันประเทศให้สามารถก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว พร้อมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน(สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ โดยเฉพาะความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ซึ่งถือเป็นทักษะจำเป็นสำหรับทุกคน เนื่องจากมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดต้องได้รับการหล่อหลอมผ่านทั้งกระบวนการตามธรรมชาติและกระบวนการทางสังคม กระบวนการเหล่านี้มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นลำดับ ส่งผลต่อการพัฒนาความคิด พฤติกรรม และการดำเนินชีวิตระหว่างการเติบโต มนุษย์ต้องเผชิญกับแรงกดดันและแรงกระทบจากปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ครอบครัว เพื่อน และสิ่งแวดล้อม บุคคลที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคม คือผู้ที่สามารถจัดการกับแรงปะทะจากปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมและสมดุล โดยอาศัยทักษะชีวิตที่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การพัฒนาผู้เรียนจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งทักษะทางวิชาการและทักษะชีวิตควบคู่กันไป โดยความต้องการจำเป็นหมายถึงช่องว่างระหว่างระดับทักษะชีวิตที่คาดหวังกับสภาพความเป็นจริงของนักเรียนในปัจจุบัน ซึ่งหากพบความแตกต่างดังกล่าวย่อมสะท้อนถึงประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยเหตุนี้ การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และค้นหาสาเหตุของความต้องการจำเป็น เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงพัฒนา การจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนการวางแผนดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นตามกรอบการวิจัยแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรก การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาหรือช่องว่างที่เกิดขึ้น ขั้นตอนที่สอง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง และขั้นตอนที่สาม การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (Needs Solution) เพื่อเสนอทางเลือกหรือมาตรการที่เหมาะสมในการพัฒนาและปรับปรุงให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ความสำคัญของทักษะชีวิตซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงบทบาทของสถานศึกษา และบทบาทของครูผู้สอนในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยการพัฒนารูปการจัดการเรียนรู้ PLAY เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนนาคำวิทยาทั้งนี้เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิต สามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีทักษะชีวิตที่สามารถปรับตัวให้ทันในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพรวมทั้งมีความสุขในการใช้ชีวิต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY
3. เพื่อการเปรียบเทียบคะแนนทักษะชีวิตของนักเรียนรวมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โรงเรียนนาคำวิทยา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 42 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มทดลอง 20 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทีได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือทีใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ

1. เครื่องมือทดลอง คือรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY
2. เครื่องมือวัด คือ แบบประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนนาคำวิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. นำเครื่องมือวัดคือแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา และเครื่องมือทดลอง คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY ซึ่งประกอบด้วยคู่มือและแผนการจัดประสบการณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ เพื่อหาดัชนีความเหมาะสมของเครื่องมือวัดและเครื่องมือทดลอง
3. นำเครื่องมือวัด คือแบบประเมินทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชียวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยชี้แจงและอธิบายวิธีการใช้แบบประเมิน ทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา แก่ครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจทีตรงกันในวิธีการใช้แบบประเมิน

ความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน นาคำวิทยา ซึ่งครูจะเป็นผู้สังเกตและประเมินพฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา

4. นำเครื่องมือทดลอง คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ 2 ครั้ง กับเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ทีไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5. ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง เป็นนักเรียนชันนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนนาคำวิทยา ศึกษาในโรงเรียนนาคำวิทยาการศึกษา 2568ภาคเรียนที 1จำนวน 1ห้อง ทีได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดเป็นกลุ่มทดลอง

6. ดำเนินการทดลองโดยกำหนดให้กลุ่มทดลองได้รับการจัดประสบการณ์ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY และกลุ่มควบคุมได้รับการจัดการเรียนรู้ตามปกติเป็นระยะเวลา 10สัปดาห์ โดยประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

7. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน นาคำวิทยา ก่อนและหลังการทดลองสรุปผลการวะเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
   - 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   - 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติทีใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือทีใช้ในการวิจัย
   - 2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
   - 2.2 สถิติที่ใช้การเปรียบเทียบคือ t-test

ผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยารูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ขั้นวางแผน (P) (Plan) ขั้นจัดกิจกรรมทักษะชีวิต (L) (Life) ขั้นลงมือปฏิบัติกิจกรรม (A) (Action) และขั้นความสำเร็จ (Y) (Yield)ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PALYสำหรับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ซึงเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทีสร้างขึ้นประกอบด้วย4 ขั้นตอน (PALY) จากแนวคิดนำมาสรุปเป็นขั้นตอนการเรียนรู้ได้ 4ขั้นตอน คือ คือขั้นวางแผน (PLAN) **ขั้นที่1 วางแผน (PLAN)**เป็นขั้นที่ส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ทักษะทางสังคมจากการทำงานร่วมกับเพื่อน **ขั้นที่ 2 จัดกิจกรรมทักษะชีวิต (L) (Life)** เป็นขั้นที่การจัดกิจกรรมทักษะชีวิต (Life Skills Activities) **ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติกิจกรรม (ACTION)**เป็นขั้นที่เด็กลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ทางสังคมด้านการทำงานเป็นกลุ่ม **ขั้นที่ 4 ขั้นความสำเร็จ (Y) (Yield)**เป็นขั้นที่เด็กแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

ตารางที่ 1ผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ PLAY โดยผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการพิจารณา	M	SD	ระดับความเหมาะสม
1. ความเป็นมาของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.5	0.41	มากที่สุด
2. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.6	0.54	มากที่สุด
3. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบPLAYใช้พัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.6	0.54	มากที่สุด
4. แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ PLAY มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์	4.7	0.54	มาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้การสอนสอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา	5.00	0	มากที่สุด
6. สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.7	0.44	มากที่สุด
7. ระยะเวลาในการจัดจัดการเรียนรู้ในช่วงกิจกรรมเสริมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	5.00	0	มากที่สุด
8. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.4	0.54	มาก
9. ครูสามารถจัดจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนได้ง่าย	4.8	0.44	มากที่สุด
10. รูปแบบ PLAY สามารถนำไปใช้ได้ในการเรียนการสอนปกติทั่วไปได้	4.8	0.44	มากที่สุด
11. ครูนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถนำรูปแบบ PLAY ไปใช้ได้ตามคู่มือ	5.00	0	มากที่สุด
12. รูปแบบ PLAY เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.8	0.44	มากที่สุด
13 กระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนสร้างทักษะชีวิตด้วยตนเอง สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.8	0.44	มากที่สุด
14. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นวางแผน (PLAN) สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.34	0.44	มากที่สุด
15. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นจัดกิจกรรมทักษะชีวิต (L) (Life) สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.7	0.44	มากที่สุด
16. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นลงมือปฏิบัติกิจกรรม (ACTION) สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.8	0.44	มากที่สุด
17. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นขั้นความสำเร็จ (Y) สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.6	0.54	มาก
18.. หน้าที่ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.3	0.44	มากที่สุด

ประเด็นการพิจารณา	M	SD	ระดับความเหมาะสม
รวม	4.59	0.21	มากที่สุด

2. การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY สรุปผลการวิจัยได้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนน ทักษะชีวิตของนักเรียนรวม รายองค์ประกอบและรายประเด็นก่อนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลอง

ทักษะชีวิตของนักเรียน	M (คะแนนแตกต่าง)	SE	t
การตระหนักรู้ในตนเอง	-0.23	1.35	-0.16
- ทักษะการตระหนักรู้ในตน (Self-awareness)	0.36	0.82	0.43
-ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)	-0.6	0.79	-0.75
ด้านในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	-0.35	0.95	-0.36
- ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)	0.11	0.61	0.18
- ทักษะการจัดการกับอารมณ์ (Coping with emotion)	-0.47	0.50	-0.92
ทักษะชีวิตของนักเรียนรวม	-0.5	2.10	-0.24

ตาราง 3 การเปรียบเทียบคะแนน ทักษะชีวิตของนักเรียนรวม รายองค์ประกอบและรายประเด็นหลังการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลอง

ทักษะชีวิตของนักเรียน	M (คะแนนแตกต่าง)	SE	t
การตระหนักรู้ในตนเอง	17.84	1.06	16.74
- ทักษะการตระหนักรู้ในตน (Self-awareness)	9.64	0.63	15.2
-ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)	9.2	0.62	14.61
ด้านในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	15.92	0.85	18.62
- ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)	8.08	0.53	15
- ทักษะการจัดการกับอารมณ์ (Coping with emotion)	7.84	0.51	14.27
ทักษะชีวิตของนักเรียนรวม	33.76	1.76	18.71

พบว่า หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY ทำให้นักเรียนมีพัฒนาทักษะชีวิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งรายด้าน ทุกด้านและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ PLAY มีพัฒนาทักษะชีวิตสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY ทำให้นักเรียนมีพัฒนาทักษะชีวิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้าน ทุกด้าน คือก่อน(t=-0.24) และหลังได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ PLAY มีพัฒนาทักษะชีวิตสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้านทุกด้านและโดยรวม (t=18.71) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PLAY มีความเหมาะสมและนำไปใช้พัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยาได้อย่างมั่นใจ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปการจัดการเรียนรู้ PLAY เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PALYสำหรับพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนาคำวิทยา ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทีสร้างขึ้นประกอบด้วย4 ขั้นตอน (PALY) จากแนวคิดนำมาสรุปเป็นขั้นตอนการเรียนรู้ได้ 4ขั้นตอน คือ คือ

ขั้นที่1วางแผน (PLAN) ขั้นวางแผน (PLAN) เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะทางสังคมผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำเสนอสาระการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักกำหนดเป้าหมายที่คาดหวัง และร่วมกันวางแผนดำเนินกิจกรรมตามความสนใจของตนเองร่วมกับเพื่อนและครู กระบวนการวางแผนดังกล่าวช่วยกระตุ้นการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้นักเรียนเรียนรู้ทั้งการวางแผนและการวางแผนเพื่อการเรียนรู้ (Learning to Plan and Planning to Learn) ตามแนวคิดของ Brewer (1995) แนวทางนี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮสโคป (HighScope) ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ที่เน้นให้เด็กเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และเชื่อว่าเด็กสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Process of Learning) นักเรียนจึงเกิดการเรียนรู้จากการกระทำตามความสนใจของตนเอง อีกทั้งการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ทำให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้จากประสบการณ์ที่มีความหมาย โดยมีการลงมือปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้

ขั้นที่2จัดกิจกรรมทักษะชีวิต (L) (Life) ทักษะชีวิต (Life Skills) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว การแสดงพฤติกรรมเชิงบวก และการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวัน ตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การจัดการอารมณ์และความเครียด และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งนับเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (บุญญรัตน์ กองอรรถ, 2562)ขั้นจัดกิจกรรมทักษะชีวิตจึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกประสบการณ์จริง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและจัดการกับปัญหาในชีวิตประจำวัน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) การระดมสมอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาทักษะในการควบคุมอารมณ์ ความเครียด และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและมีชีวิตชีวา จะช่วยกระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทักษะชีวิตอย่างมี

ประสิทธิภาพ และสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติ (ACTION)ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นกระบวนการนำแผนงานหรือแนวทางที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง (Implementation) โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือทำด้วยตนเองในสถานการณ์จริง เพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนางาน หรือสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง (Learning by Doing) ซึ่งโดยทั่วไปขั้นตอนนี้มักเป็นลำดับที่สองของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ภายหลังจากขั้นการวางแผน (Planning)สาระสำคัญของขั้นลงมือปฏิบัติ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงการรับฟังหรือรับความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการดำเนินกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการทดลอง การเผชิญสถานการณ์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินกิจกรรมมักมีการบันทึกข้อมูลควบคู่กับการสังเกต (Observation) พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการสะท้อนผลและปรับปรุงพัฒนาต่อไป (บุญล้อม สุจริตรักษ์, 2562)

ขั้นที่ 4 ขั้นความสำเร็จ (Y) (Yield)ขั้นสะท้อนผลเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนและสะท้อนความคิดจากความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน อันเป็นแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และจิตสำนึกที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ประกอบด้วย การรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน และรักความเป็นไทย ซึ่งล้วนเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในบริบทนี้จึงมุ่งหวัง “ผลลัพธ์การเรียนรู้” (Learning Outcomes) ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนภายหลังผ่านกระบวนการเรียนรู้ ไม่ได้จำกัดเพียงคะแนนสอบ แต่ครอบคลุมถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันสะท้อนถึงความสำเร็จของการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง ตลอดจนพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการและคุณธรรมควบคู่กัน อีกทั้งยังควรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และทักษะชีวิตเมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ จะเกิดความภาคภูมิใจ เข้าใจบทเรียนได้ลึกซึ้ง และจดจำได้ดีจากประสบการณ์ตรง ความสำเร็จดังกล่าวช่วยลดความท้อแท้ สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ทำให้เด็กอยากมาโรงเรียนและมีความสุขกับการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ช่วงเวลาที่เด็กมาถึงโรงเรียนจึงเป็นช่วงสำคัญในการสร้างความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นความร่วมมือของทั้งครูและผู้ปกครองในการช่วยกันส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก เพื่อให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพและมีความสุขในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนให้ทันกับสถานการณ์ยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะ ชีวิตนักเรียนในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่น

2.2. ควรมีการวิจัยพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในระดับอื่น

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนารูปการจัดการเรียนรู้ PLAY เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งบทบาทของครูในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มีคุณภาพโดยบทบาทของครูนั้นอาจเกิดจากองค์ความรู้ความสามารถประกอบกับประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ โดยครูควรให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและสามารถปรับตัวให้เท่าทันยุคดิจิทัล ได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข นอกจากนี้ ควรมีการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัญญา งามบรรจง. (2559). *การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญญรัตน์ กองอรรถ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญล้อม สุจริตรักษ์. (2562). การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning). *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 13*(2), 1–10.

สมเดช มุ่งเมือง. (2555). *ทักษะชีวิต: Life skills* (เล่มที่ 1). สูตรไพศาลบิวเดอร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579* (เล่มที่ 1). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น: Needs assessment research*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Brewer, J. A. (1995). *Introduction to early childhood education: Preschool through primary grades* (2nd ed.). Allyn & Bacon.

Botvin, G. J. (2006). *Life skills training: Promoting health and personal development*. Princeton Health Press.

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1993). *Cooperation in the classroom* (6th ed.). Interaction Book Company.

World Health Organization. (2004). *Sexually transmitted infections in adolescents*. World Health Organization.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

An Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Academic Administration of Schools in the Digital Era under Sisaket Primary Educational Service Area 3

มาริสา ศรีดาชาติ[1*] จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[2] และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[3]
Marisa Sridachat[1*] Jittimaporn Sihawong[2] and Pongsak Thongpanchang[3]
(วันที่รับบทความ: 22 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 28 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารจัดการกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครู จำนวน 294 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้อาศัยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ควบคู่กับการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารจัดการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล ได้ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนในยุคดิจิทัล

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of administrative factors in schools, 2) the level of effectiveness of academic administration in schools in the digital age, 3) Relationship between Management Factors and School Academic Effectiveness in the Digital Age and 4) administrative factors affecting the effectiveness of academic work in schools in the digital

[1*]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1*]Master of Education Program in Educational Educational Administration, Sisaket Rajabhat
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2-3]lecturer of Faculty of Education and Human Sisaket Rajabhat
*Corresponding author e-mail Stu6430117221@sskru.ac.th

age. The sample consisted of 33 school administrators and 294 teachers, obtained using stratified proportional sampling. The research instrument was a questionnaire. Data analysis employed basic statistics, including mean and standard deviation, along with Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that: 1) the overall level of administrative factors in schools was high; 2) the overall level of effectiveness of academic administration in schools in the digital age was high; 3) there was a statistically significant positive correlation ($p < 0.01$) between administrative factors and the effectiveness of academic administration in schools in the digital age; and 4) the administrative factors affecting the effectiveness of academic work in schools in the digital age, with the strongest predictive power in descending order, being parent and community factors and teacher factors. In terms of administration and educational media and technology, these four administrative factors can predict 73.6% of the variance in the effectiveness of academic administration in schools in the digital age, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Academic Administration, Schools in the Digital Age

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาประเทศไทยจึงต้องเร่งสร้างพลเมืองที่มีสมรรถนะดิจิทัลและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แม้สถานศึกษาจะมีการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี แต่ความท้าทายสำคัญคือการนำดิจิทัลมาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้รายบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย "เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา" (Anywhere Anytime) ของกระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารงานวิชาการนับเป็น "พันธกิจหลัก" และเป็นศูนย์กลางสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพ รวมถึงมาตรฐานความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (นราลักษณ์ ขันธรูจี, 2557) โดยมุ่งเน้นเป้าหมายสูงสุดไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อม ทั้งในด้านความเป็นเลิศทางทางสติปัญญาและพื้นฐานทางคุณธรรมจริยธรรม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ด้วยเหตุนี้ ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ จึงมิได้พิจารณาเพียงแค่การดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่วางไว้เท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมถึง "ผลผลิตเชิงคุณภาพ" (Quality Output) ที่ปรากฏชัดเจนในตัวผู้เรียน ทั้งในด้านการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการมีเจตคติและทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ธีรพงษ์ ก้านพิกุล, 2557; โศภิดา คล้ายหนองสรวง, 2558)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ครู งบประมาณ และเทคโนโลยีโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ปัจจัยด้านสื่อและนวัตกรรมกลายเป็นตัวแปรสำคัญอย่างไรก็ตาม ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 แม้จะมีการผลักดันนโยบายดิจิทัลผ่านระบบ AMSS และ OBEC Content Center แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้น ป.6 และ ม.3 ยังคงมีคะแนนเฉลี่ยใน 4 วิชาหลักต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2566)

สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการมีนโยบายหรือเครื่องมือดิจิทัลเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา "ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3" เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยเชิงสาเหตุที่แท้จริง อันจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

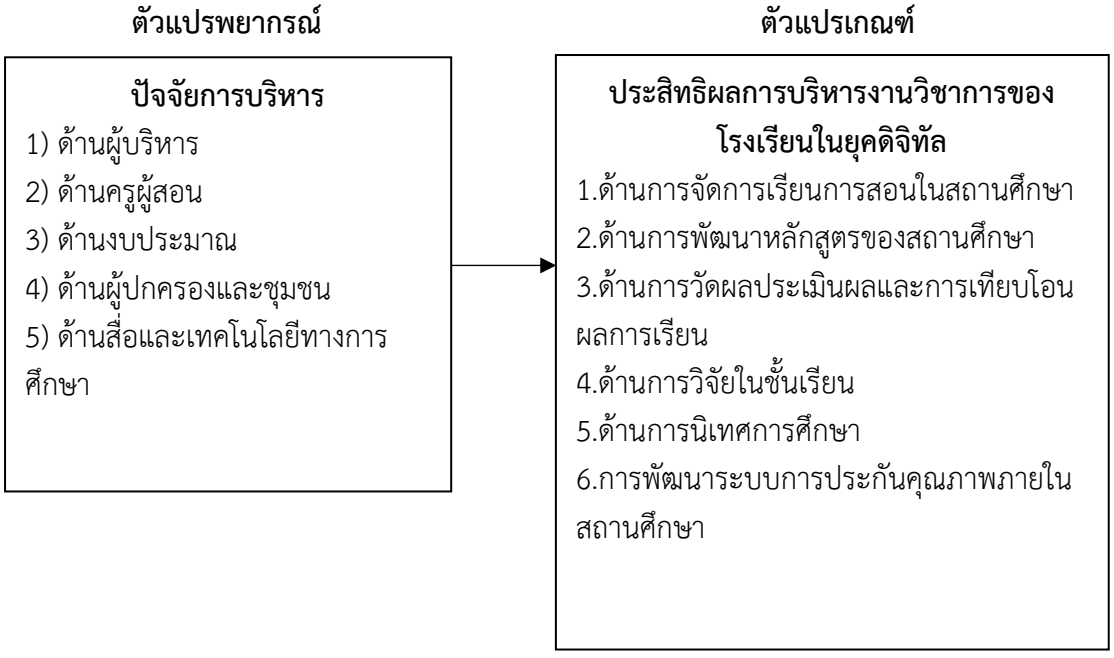
1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารจัดการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

4) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 219 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,937 คนในสถานศึกษา สังกัด สพป. ศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 รวมทั้งหมดจำนวน 2,156 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 294 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 294 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบเบื้องต้น นำร่างแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2) ความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence IOC) อ้างอิงตามแนวคิดของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกข้อ

3) ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

3. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการแสวงหาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นสำคัญ โดยเครื่องมือหลักที่ใช้ในการสำรวจคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลดิบที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปประเมินผลผ่านโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านผู้บริหาร	4.49	0.51	มาก
2. ด้านครูผู้สอน	4.47	0.52	มาก
3. ด้านงบประมาณ	4.45	0.53	มาก
4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.43	0.54	มาก
5. ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.41	0.55	มาก
เฉลี่ย	**4.45**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.538) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.=0.51) ด้านครูผู้สอน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.=0.52) ด้านงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.=0.53) ด้านผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.=0.55)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.43	0.51	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.40	0.53	มาก
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.38	0.53	มาก
4. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	4.45	0.50	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.47	0.51	มาก
6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.42	0.53	มาก
เฉลี่ย	4.43	0.46	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.=0.50) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.51) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.=0.53) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.=0.53)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_{totle}
X_1	1					
X_2	0.580**	1				
X_3	0.635**	0.672**	1			
X_4	0.566**	0.666**	0.777**	1		
X_5	0.620**	0.578**	0.684**	0.716**	1	
Y_{totle}	0.652**	0.735**	0.724**	0.784**	0.706**	0.849**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารจัดการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันใน ทิศทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) เท่ากับ .849

4. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล โดยวิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	P-value	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.488	0.135	-	3.623**	.000	1.970
ด้านผู้บริหาร (X_1)	0.140	0.036	0.158	3.930**	.000	2.140
ด้านครูผู้สอน (X_2)	0.249	0.037	0.282	6.723**	.000	3.191
ด้านงบประมาณ (X_3)	0.047	0.045	0.054	1.051	.294	3.209
ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_4)	0.311	0.045	0.353	6.875**	.000	2.461
ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_5)	0.137	0.040	0.155	3.436**	.001	1.970
$R = 0.858$ $R^2 = 0.736$ $F = 178.88$						

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 0.736 หรือร้อยละ 73.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัจจัยการบริหารจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร (β=0.158) ด้านครูผู้สอน (β=0.282) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (β=0.353)

และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (β=0.155) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านงบประมาณ (β=0.054) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.353(Z_4) + 0.282(Z_2) + 0.158(Z_1) + 0.155(Z_5)$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล ได้ร้อยละ 73.6

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งในด้านงบประมาณ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าด้านสื่อและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของบุคลากรที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา (2561) ที่พบว่า เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนพันธกิจและแก้ปัญหาทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำการเปลี่ยนแปลงสำหรับปัจจัยด้าน ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหาร โดยครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ อธิวัฒ พันธ์รัตน์ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนโดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งผลให้บทบาทของครูผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในภาพรวม

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคดิจิทัลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะความสำเร็จดังกล่าวมีสาเหตุสำคัญมาจากสถานศึกษามีระบบการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจน ตลอดจนมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหลัก โดยเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกว่า

การนิเทศคือกระบวนการช่วยเหลือและร่วมมือกันพัฒนาทักษะการสอน สอดรับกับงานวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ซึ่งระบุว่า การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ผลการดำเนินงานดังกล่าวมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้มีการดำเนินงานพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ที่พบว่าปัจจัยการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ตุ้มโท (2565) ซึ่งระบุว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านสื่อและเทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 73.6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการส่วนหนึ่งมีปัจจัยเกื้อหนุนมาจากความร่วมมือของเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด การสร้างความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมในการติดตามดูแลเอาใจใส่ของครอบครัว ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ขณะเดียวกันในยุคดิจิทัลที่สื่อและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตและการเรียนรู้แบบใหม่ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยิ่งช่วยผลักดันให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้คือ การขับเคลื่อนประสิทธิผลผ่าน 4 ปัจจัยหลัก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลไม่ได้พึ่งพาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากการประสานพลังร่วมกันระหว่าง ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านสื่อและเทคโนโลยี โดยปัจจัยเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเครื่องยนต์สำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ค้นพบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) สถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดหาคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงจัดให้มีการสนับสนุน อบรม และติดตามการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลและยกระดับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2) สถานศึกษาควรเร่งพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital Assessment) โดยอาศัยจุดแข็งด้านการนิเทศการศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างเครื่องมือประเมินผลที่ทันสมัย มีความยืดหยุ่น และสะท้อนสมรรถนะผู้เรียนได้แม่นยำกว่าการวัดผลแบบดั้งเดิม"

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งยกระดับ ปัจจัยการบริหาร (โดยเฉพาะด้านงบประมาณและเทคโนโลยีที่ผลวิจัยก่อนหน้าพบว่ายังเป็นจุดอ่อน) ให้เข้มแข็งเท่าเทียมกับด้านบุคลากร เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ 'ประสิทธิผลงานวิชาการยุคดิจิทัล' อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้นโยบายเชิงรุกในการผสานพลังระหว่าง 'ทรัพยากรบุคคล' (ครูและผู้บริหาร) กับ ภาคีเครือข่าย (ผู้ปกครองและชุมชน) เพื่อร่วมกันจัดหาและพัฒนา สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้มีความพร้อม เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จของงานวิชาการในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการเร่งพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลออนไลน์ซึ่งยังเป็นจุดอ่อนที่สุด ให้มีความเข้มแข็งทัดเทียมกับด้านการนิเทศและการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบการบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้เรียนให้มีความแม่นยำและรวดเร็วสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ในยุคใหม่

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองและภาคีเครือข่ายในชุมชน ในการระดมทรัพยากรและร่วมจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เกิดความยั่งยืน

3) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพหรือกรณีศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อถอดบทเรียนเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับตัวของครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

ธีรพงษ์ ก้านพิกุล. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงนุช อินทรโคกสูง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นราลักษณ์ ขันธรูจี. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปรีชา ตุ้มโท, ทินกรณ์ ชอัมพงษ์, และ สายทิตย์ ยะฟู. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท. *วารสารวิจัยวิชาการ, 5*(5), 307–316.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริม.

ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. สุวีริยาสาส์น.

โศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (2566). *แผนงานปี 66*. https://www.ssk3.go.th/

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อาฑิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

The Innovative Leadership Qualities that Affect Academic Administration in the Digital Era in Schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

ศิรินภา จันทิชัย[1*] จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[2] และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[3]

Sirinapa Chanthichai[1*] Jittimaporn Sihawong[2] and Pongsak Thongpanchang[3]

(วันที่รับบทความ: 22 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 22 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 42 คน และครูผู้สอน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันทางบวก 4) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = -0.092\ (X_1) - 0.063\ (X_2) + 0.596\ (X_3) - 0.040(X_4) + 0.465(X_5)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to: 1) study the level of innovative leadership and digital-era academic management among school administrators; 2) analyze the relationship between innovative leadership and digital-era academic management; and 3) examine the influence of innovative

[1*]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[1*]Master of Education Program in Educational Educational Administration, Sisaket Rajabhat

[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[2-3]lecturer of Faculty of Education and Human Sisaket Rajabhat

*Corresponding author e-mail: sirinapa@ta-ud.ac.th Tel. 0844725866

leadership on digital-era academic management in schools. The sample group for this research consisted of 331 personnel in schools during the 2025 academic year, comprising 42 school administrators and 289 teachers. The data was collected using questionnaires and analyzed using inferential statistics, including mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise regression is a method. The research findings revealed that: 1) The overall level of innovative leadership and digital-era academic management among school administrators was high; 2) There was a positive correlation between innovative leadership and digital-era academic management; and 4) The influence of innovative leadership on digital-era academic management in schools showed that the most predictive factors, in descending order, were creative thinking, atmosphere creation, and visionary leadership. These three aspects of innovative leadership significantly predicted 78.40% of the variance in digital-era academic management at the 0.01 and 0.05 significance level.

The prediction equation in standardized score form can be written as follows:

$$Z' = -0.092\ (X_1) - 0.063\ (X_2) + 0.596\ (X_3) - 0.040(X_4) + 0.465(X_5)$$

Keywords: Innovative Leadership; Academic Administration in the Digital Era; School Administrators

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต รวมไปถึงการจัดการศึกษา (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2561) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแข่งขันในเศรษฐกิจโลก ทำให้ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศไทยที่มุ่งสู่โมเดล "ไทยแลนด์ 4.0" (Thailand 4.0) เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ "Value-Based Economy" หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม และขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ (ฮะฟีซุดดีน เจะมุ, 2564) การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิมเพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

การจะนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ครู และนักเรียน พัฒนาตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (ฮะฟีซุดดีน เจะมุ, 2564) เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือการมุ่งสู่การเป็น "สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม" (Innovative School) ที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมี "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม" ที่กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562)

ภารกิจที่สำคัญที่สุดและถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาคือ "การบริหารงานวิชาการ" ซึ่งในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนรูปแบบจากการเรียนในห้องเรียนสู่การเรียนออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (สุเมธ งามกนก, 2564) ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน ประเมินผล และกระจายอำนาจการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความเข้มแข็งในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น (โรงเรียนอนุบาลสามเสน, 2564) สำหรับบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในปัจจุบันได้มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมโดยเปิดเป็น "พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา" ซึ่งถือเป็นโอกาสสำคัญที่สถานศึกษาจะได้ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นและทันสมัยตามกฎหมายและพระราชบัญญัติเฉพาะพื้นที่ เปิดช่องทางให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านงบประมาณ หลักสูตร และการพัฒนาครูที่คล่องตัวขึ้น

จากการศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันพบข้อเท็จจริงที่น่าสนใจว่า จุดเริ่มต้นที่แข็งแกร่งที่สุดของผู้บริหารในพื้นที่นี้คือความสามารถในการ "สร้างบรรยากาศ" ภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่ ซึ่งถือเป็นฐานรากสำคัญในการเปิดรับนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนการสอน กลับขึ้นอยู่กับการหลอมรวมความสมดุลขององค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การสร้างบรรยากาศ และการคิดสร้างสรรค์ที่ลุ่มลึก ประเด็นปัญหาที่สำคัญและเป็นข้อค้นพบที่วิกฤตคือ แม้ว่าด้าน "การคิดสร้างสรรค์" จะถูกระบุว่าเป็นตัวแปรที่มีพลังในการพยากรณ์ความสำเร็จของงานวิชาการยุคดิจิทัลแต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานในด้านนี้ "น้อยที่สุด" เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ เป็นอุปสรรคสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล เพราะความสามารถในการคิดสร้างสรรค์แล้ว การบริหารงานวิชาการย่อมขาดพลังในการสร้างนวัตกรรมที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้วยสภาพความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการที่เกิดขึ้นจริง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นการปิดจุดอ่อนด้านการคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างความสมดุลของปัจจัยพยากรณ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลดังกล่าว

3.เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 299 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,081 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,380 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 331 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน และครูผู้สอน จำนวน 289 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและนักวิจัย แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศ นำมาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและนักวิจัย แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน 3) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี 4) ด้านการวัดผลประเมินผล และ 5) ด้านการนิเทศการสอน นำมาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 2) ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพอย่างเป็นระบบ โดย 1) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นจึงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่านำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการขอหนังสือความอนุเคราะห์จากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยฯ ถึง สพป. ศรีสะเกษ เขต 1 จากนั้นจึงนำส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบคิวอาร์โค้ดไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างผ่านระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการติดตามการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล มาวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองด้วยสถิติ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพร้อมเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย และขั้นตอนสุดท้ายคือการวิเคราะห์อิทธิพลที่ส่งผลต่อกัน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.33	0.56	มาก	2
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.58	มาก	3
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.27	0.64	มาก	5
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.28	0.63	มาก	4
5. ด้านการสร้างบรรยากาศ	4.35	0.57	มาก	1
เฉลี่ย	**4.31**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.33) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.27)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.32	0.61	มาก	2
2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน	4.38	0.64	มาก	1
3. ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี	4.27	0.72	มาก	4
4. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.29	0.59	มาก	3
5. ด้านการนิเทศการสอน	4.19	0.73	มาก	5

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
เฉลี่ย	4.29	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.32) ด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}$ = 4.19)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{totle}
X_1	0.550**	0.504**	0.481**	0.501**	0.494**	0.541**
X_2	0.535**	0.509**	0.480**	0.499**	0.509**	0.542**
X_3	0.821**	0.788**	0.785**	0.768**	0.786**	0.847**
X_4	0.744**	0.711**	0.696**	0.710**	0.715**	0.766**
X_5	0.853**	0.796**	0.756**	0.775**	0.767**	0.844**
X_{totle}	0.809**	0.765**	0.740**	0.752**	0.757**	0.818**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล (X_{total}) กับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา (Y_{total}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก (r_{xy} = 0.818) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) (r_{xy}= 0.809) รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน (Y_2) (r_{xy}= 0.765) ด้านการนิเทศการสอน (Y_5) (r_{xy}= 0.757) ด้านการวัดผลประเมินผล (Y_4) (r_{xy}= 0.752) และด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี (Y_3) (r_{xy}= 0.740) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของสถานศึกษาโดยวิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	*β*	t	P-value	VIF
Constant	0.565	0.149		3.793	0.000	
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	-0.100	0.040	-0.092	-2.519*	0.012	2.014
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	-0.066	0.037	-0.063	-1.787	0.075	1.871
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.568	0.079	0.596	7.169**	0.000	10.418

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	*β*	t	P-value	VIF
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	-0.039	0.066	-0.040	-0.599	0.550	6.852
ด้านการสร้างบรรยากาศ (X_5)	0.502	0.053	0.465	9.542**	0.000	3.580
$R = 0.886$, $R^2 = 0.784$; $F = 236.113$						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญททางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.886 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.784 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.40 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สามารถเขียนเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = -0.092\ (X_1) - 0.063\ (X_2) + 0.596\ (X_3) - 0.040(X_4) + 0.465(X_5)$$

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตได้รับการประกาศให้เป็นเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล และเมื่อพิจารณาผลการศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดวางแผนและการทำงานโดยมีการวางเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการทำงานเป็นทีมยังเป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้กระบวนการทำงานมีกรอบแนวทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิผลสูงสุดส่วนด้านการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบาย กรอบการปฏิบัติงาน และภาระงานด้านการบริหารที่ค่อนข้างสูง ส่งผลให้การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ คือ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม Ubaidillah (2018) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรนวัตกรรมขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษาในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 'ผู้บริหาร' ซึ่งเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางบริหารจัดการการยกระดับคุณภาพการศึกษาจะสัมฤทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีทัศนคติเชิงนวัตกรรม กล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงโครงสร้างการจัดการศึกษาให้มีความชัดเจนและคล่องตัว เพื่อรองรับพลวัตทางการศึกษาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับการ

บริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศ การสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมที่มีการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะที่การนิเทศการสอนในยุคดิจิทัลยังมีข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารและครู ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพงศ์ คงทน (2558) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒ นาแหล่งการเรียนรู้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Chester (1996) พบว่า พฤติกรรมทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีสมรรถภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรม สาธิตการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีความคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาการจัดการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสับเปลี่ยนเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์การสอนให้ครูผู้สอนมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น มีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศนศึกษา วัสดุอุปกรณ์การสอน มีอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.818 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและการวางรากฐานด้านงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดนั้น เนื่องจากผู้นำที่มีนวัตกรรมจะมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างการเรียนรู้ให้ทันสมัยเพื่อรองรับทักษะในอนาคต ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงไปยังการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการนิเทศทางไกลที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรครูเกิดความตระหนักและพร้อมที่จะยกระดับการวัดผลประเมินผลและการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้นำและการปฏิบัติงานจริงของฝ่ายวิชาการในทิศทางเดียวกันนี้เองที่เป็นปัจจัยหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัญญา ทองวิเศษ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 0.784 หรือร้อยละ 78.40 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่มี

ความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดใหม่ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม ขณะที่การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นจะช่วยผลักดันให้การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลเป็นรูปธรรมในทางกลับกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลเชิงลบอาจสะท้อนให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารบางส่วนยังอยู่ในระดับเชิงนโยบายหรือเชิงอุดมคติ มากกว่าการนำไปสู่การปฏิบัติจริงในบริบทของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้ร้อยละ 53.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การกำหนดสมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์ควรบรรจุ "การคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง" เป็นหนึ่งในเกณฑ์หลักของการประเมินศักยภาพและวิทยฐานะของผู้บริหาร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในมิติที่แปลกใหม่มากกว่าการบริหารแบบเดิม

1.2 การจัดตั้งกองทุนนวัตกรรมวิชาการดิจิทัลควรมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรสำหรับการ "ทดลอง" นวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อลดความเสี่ยงทางการเงินของโรงเรียน และส่งเสริมให้ผู้บริหารกล้าสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงบประมาณปกติ

1.3 การสร้างเครือข่ายนิเทศดิจิทัลกำหนดนโยบายให้มีการใช้แพลตฟอร์มกลางในการนิเทศการสอนร่วมกันทั้งเขตพื้นที่ เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและสร้างมาตรฐานใหม่ในการติดตามผลการบริหารวิชาการที่ทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 การปิดช่องว่างด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม "พื้นที่ปล่อยของโดยเปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียการสอนดิจิทัลแบบใหม่ๆ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย เพื่อฝึกการคิดนอกกรอบและเพิ่มค่าเฉลี่ยด้านการคิดสร้างสรรค์ที่ผลวิจัยพบว่ายังอยู่ในระดับน้อย

2.2 การรักษาสมดุล 3 องค์ประกอบหลัก ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องไม่เน้นเพียงการสร้างบรรยากาศอย่างเดียว แต่ต้องเชื่อมโยง "วิสัยทัศน์ดิจิทัล" เข้ากับ "ความคิดสร้างสรรค์ของครู" เพื่อให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในระดับสูง

2.3 การปรับโฉมการนิเทศการสอนควรนำเทคโนโลยี (เช่น Video Clip หรือการนิเทศผ่านระบบออนไลน์) มาใช้แทนการนั่งสังเกตการณ์ในห้องเรียนแบบเดิม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เป็นทางการ และช่วยลดภาระงานเอกสารให้แก่ครูผู้สอน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่ได้เป็นเพียงทักษะเสริม แต่เป็นหัวใจหลักที่ขับเคลื่อน การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งพบว่าจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดคือการ "สร้างบรรยากาศ" ภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นฐานรากที่แข็งแรงที่สุดของผู้บริหารในพื้นที่นี้อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จกลับอยู่ที่ความสมดุลของ 3 องค์ประกอบหลัก คือ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศ และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในระดับสูงที่สุดข้อค้นพบที่น่าสนใจคือแม้ด้าน "การคิดสร้างสรรค์" จะมีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในมุมมองของผู้บริหาร แต่กลับเป็นตัวแปรที่มีพลังในการทำนายความสำเร็จของงานวิชาการได้อย่างแม่นยำ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14* (เล่ม 2, น. 985–991). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เจริญพงศ์ คงทน. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จรัญญา ทองวิเศษ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 17*(79), 11–20.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โรงเรียนอนุบาลสามเสน. (2564). *มาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ*. https://www.abss.ac.th

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง, และ กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(3), 234–244.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเมธ งามกนก. (2564). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5*(2), 59–67.

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 3*(2), 65–89.

Chester, N. M. (1996). *An introduction to school administration: Selected readings*. McMillan Company.

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

Ubaidillah, M. (2018). Innovation leadership in improving the quality of education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9*(7), 1288–1299.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

Factors of Innovative Leadership of School Administrators Influencing Teachers' Digital Literacy in Schools under Yasothon Primary Educational Service Area Office Area 2

ธีร์ธวัช บริบูรณ์[1*] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[2] และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[3]
Theethawat Boriboon [1*] Udompun Pitprasert[2] and Jittimaporn Sihawong [3]
(วันที่รับบทความ: 8 เมษายน 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา2) ศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลสำหรับครูและ 4) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวมรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็น แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.947 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลสำหรับครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การรู้ดิจิทัล; ความสัมพันธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ABSTRACT

The purposes of this study were as follows 1) to determine the level of innovative leadership demonstrated by school administrators 2) to evaluate the level of digital literacy among teachers 3) to examine the relationship between administrators' innovative leadership and teachers' digital literacy and 4) to identify the key dimensions of innovative leadership that significantly influence teachers' digital literacy. The sample comprised 302 participants,

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2-3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: theethawat.201@gmail.com

including school administrators and teachers working under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2. Data were collected by using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale, with an overall reliability coefficient of 0.947. Statistical analysis involved descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) and inferential techniques, including Pearson's correlation and stepwise multiple regression. The results revealed that 1) both the level of innovative leadership among school administrators and the level of digital literacy among teachers were rated overall at a high level 2) a positive and statistically significant relationship existed between innovative leadership and teachers' digital literacy and 3) the leadership dimensions of risk management and transformational vision were significant predictors of teachers' digital literacy at the 0.01 level.

Keywords: Innovative Leadership; Digital Literacy; Relationship; School Administrators; Yasothon Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ นวัตกรรมได้กลายเป็นแกนหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ได้วางแนวทางพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรม ความรู้ และความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ในทุกช่วงวัย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการยังได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะใหม่เพื่อเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงถือเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนา เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกระตุ้นให้ครูรับรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และนำแนวคิดใหม่มาพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็น อีกทั้งยังส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูผ่านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งผลให้ไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นสถานศึกษานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรรวี โพธิ์ทอง, 2565) ในขณะเดียวกัน การศึกษาในยุคดิจิทัลกำหนดให้ครูต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและทั่วถึง แต่ครูจำนวนมากยังประสบปัญหาการขาดทักษะในการผลิตสื่อและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนยังไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจึงขึ้นอยู่กับการที่ครูสามารถนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (พระมหาอุดร อุตฺตโร, 2567) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูให้สอดรับกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและทั่วถึง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม แต่จากรายงานผลการบริหารจัดการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับนวัตกรรมทางการศึกษาน้อยและมีปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในหลายมิติ ทั้งด้านทัศนคติ กระบวนการบริหารจัดการ และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร นอกจากนี้ครูยังประสบปัญหาด้านการรู้ดิจิทัล ทั้งในแง่ทักษะการใช้เทคโนโลยี การขาดแคลนอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงภาระงานที่จำกัดเวลาในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การประเมินสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีจึงมีความสนใจศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการจัดการศึกษาและทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ทั้งหมด 177 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 150 คน และครู 1,187 คน รวม 1,337 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย มีจำนวน 302 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน ครู 268 คน กำหนดขนาดด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยคำนึงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

3) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์และปรับปรุงตามข้อแนะนำ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่าน และเป็นอาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objietive Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

6) นำเครื่องมือแบบสอบถามทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Value) ของเครื่องมือแบบสอบถาม

7) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.954

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปยังสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ส่งแบบสอบถามทางระบบออนไลน์โดยใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ

2) ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อมูลการรู้ดิจิทัล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการรู้ดิจิทัล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัล ด้วยการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.53	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.50	0.42	มาก
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.41	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	4.51	0.42	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.42	0.47	มาก
เฉลี่ย	**4.48**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ด้านแรก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.53) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.51) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.50) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x}$ = 4.42)

2. ผลการศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

รายการ	ระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเข้าถึง	4.49	0.37	มาก
2. ด้านความเข้าใจ	4.53	0.42	มากที่สุด

รายการ	ระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านการใช้	4.49	0.47	มาก
4. ด้านการสร้างสรรค์	4.49	0.48	มาก
เฉลี่ย	**4.50**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 ด้านแรก ได้แก่ ด้านความเข้าใจ ($\bar{x}$ = 4.53) รองลงมา คือ ด้านการเข้าถึง ($\bar{x}$ = 4.49) และด้านการใช้ ($\bar{x}$ = 4.49) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.49)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.578**	.508**	.450**	.506**	.561**
X_2	.556**	.483**	.436**	.467**	.535**
X_3	.575**	.521**	.431**	.486**	.552**
X_4	.552**	.485**	.459**	.519**	.555**
X_5	.532**	.537**	.473**	.530**	.571**
X_{total}	.658**	.599**	.532**	.595**	.656**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_{total}) กับการรู้ดิจิทัล (Y_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.656

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	P-value
ค่าคงที่	1.539	0.224		6.884**	0.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)	0.302	0.048	0.363	6.305**	0.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.360	0.062	0.334	5.803**	0.000
R	0.628				
R^2	0.395				

F	97.496**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1.ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับรูปแบบการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้มุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและความทันต่อบริบทโลกปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2562) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยบริหารจัดการแบบยืดหยุ่น การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสารความตระหนักเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ สามารถจัดการกับความเสี่ยงและพัฒนาทักษะสมาชิกในกลุ่มให้เกิดความชำนาญ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้อง สุวิมล ตันสิงห์ (2564) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2.ผลการศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูได้รับการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ ส่งผลให้การใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ทั้งยังช่วยยกระดับกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันอย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2561) ที่อธิบายว่า การรู้ดิจิทัล คือ ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ วรรณสุข (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และสนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถด้านดิจิทัลของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาคาร จันทร์เงิน (2568) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคาดการณ์ ป้องกัน และจัดการกับความไม่แน่นอนในการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Akyürek & Karabay (2022) ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เกิดการทดลองและยอมรับความเสี่ยงอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความผิดพลาดของครูและบุคลากรที่จะส่งผลให้เกิดความกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกทางความคิด และฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารยังเป็นทิศทางสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป้าหมายร่วมกัน และสามารถพัฒนางานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อครูและบุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง ก็จะสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดของการทำงานและร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรโดยรวม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้อง สัมพันธ์ ถนิมกาญจน์ (2568) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างวิสัยทัศน์องค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ควบคู่กับการพัฒนาคลังความรู้ออนไลน์สำหรับการเข้าถึงและประยุกต์ใช้กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารความเสี่ยงในยุคดิจิทัล โดยเน้นความปลอดภัยไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูล และการป้องกันภัยออนไลน์ พร้อมจัดทำคู่มือและกำหนดให้ทุกสถานศึกษาบูรณาการแผนบริหารความเสี่ยงดิจิทัลไว้ในแผนปฏิบัติการ เพื่อยกระดับความพร้อมและความปลอดภัยขององค์กรอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งทีมพัฒนาดิจิทัลภายในสถานศึกษาที่ประกอบด้วยครูจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกำหนดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันวางแผนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์การใช้เครื่องมือดิจิทัล และร่วมกัน

แก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ และผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรและเวลาให้กับการทำงานของครู พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและระเบียบด้านความปลอดภัยดิจิทัลที่ชัดเจน ครอบคลุมการใช้งานเทคโนโลยี การป้องกันข้อมูล และการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัย พร้อมจัดอบรมให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงประเมินความเสี่ยงและเตรียมแผนรับมือเหตุฉุกเฉินด้านเทคโนโลยีเป็นประจำ นอกจากนี้ควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลของครูผ่านการสนับสนุนเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่เหมาะสม เปิดพื้นที่นำเสนอผลงาน และจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

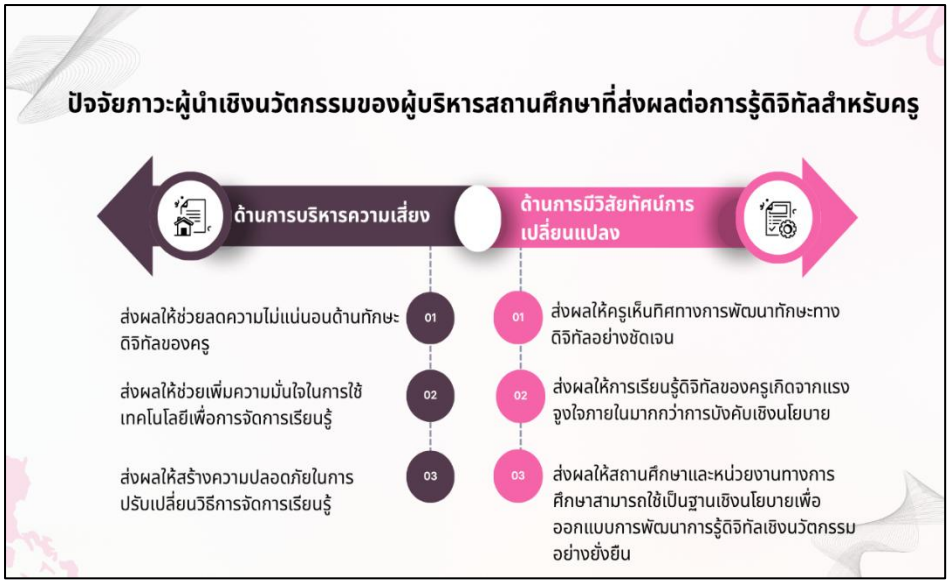
2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการรู้ดิจิทัลด้านการสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไปสู่การพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูอย่างยั่งยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สะท้อนว่าการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยลดความไม่แน่นอนด้านทักษะดิจิทัลของครู เพิ่มความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสร้างความปลอดภัยในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูเห็นทิศทางการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลอย่างชัดเจน ส่งผลให้การเรียนรู้ดิจิทัลของครูเกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าการบังคับเชิงนโยบาย และสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถใช้เป็นฐานเชิงนโยบายเพื่อออกแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลเชิงนวัตกรรมอย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

กรรวี โพธิ์ทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร Journal of Educational Innovation and Research,* 7(3), 1012-1024.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หน่วยที่ 2*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนาคาร จันทร์เงิน. (2568). ความความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น,* 12(4), 113-125.

นิศารัตน์ วรรณสุข. (2568). การศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),* 7(2), 394-404.

พระมหาอุดร อุตฺตโร. (2567). กระบวนทัศน์ใหม่ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*. 6(2), 632.

สัมพันธ์ ถนิมกาญจน์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*. 3(1), 89-102.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. https://www.nesdc.go.th.

สุวิมล ตันสิงห์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4* . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

Akyürek, M. İ., & Karabay, E. (2022). Developing innovative school leadership scale and teachers' views on innovative school leadership *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 6(1), 1-15.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing.* (5 th ed.). New York.

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

Sosik, J. J., Jung, & Dinger, S. L. (2021). Values in authentic action: Examining the roots and rewards of altruistic leadership. *Group & Organization Management*, 46(3), 506-543.

รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
An Administrative Model for Student Care and Support Systems in Provincial Kindergarten Schools

วีรพล ธิกะ[1*] กฤษดา ผ่องพิทยา[2] และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ [3]
Weerapol. Tiga[1*] Kisda Pongpittaya [2] and Chulapunporn Thanaphaet [3]
(วันที่รับบทความ: 29 มกราคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 6 พฤษภาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 18 พฤษภาคม 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบโดยการยกร่างและตรวจสอบร่างรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบประเมินรูปแบบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 2 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.60–1.00) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ 2. การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ยืนยันได้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความถูกต้อง (χ^2 =205.51) ความเหมาะสม (χ^2 = 205.15) ความเป็นไปได้ (χ^2 = 217.16) และความเป็นประโยชน์ (χ^2 = 214.15) ต่อโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร;ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน;โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

ABSTRACT

This research aimed to develop and evaluate a management model for student support systems in provincial kindergarten schools. A Mixed Methods Research design was utilized, organized into two phases. Phase 1 involved the development of the model through systematic drafting and verification via Focus Group discussion conducted with nine purposively selected experts. Phase 2 comprised a comprehensive evaluation of the

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[1]Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2]Assistant Professor of Graduate School, Phetchabun Rajabhat University
[3]อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[3] Lecturer of Graduate School, Phetchabun Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: vv2515@gmail.com โทร. 0998639185

developed model by 23 specialists, selected through Purposive Sampling. The research instruments consisted of focus group recording forms and a two-level rating scale evaluation form, all of which were subjected to content validity verification by five experts, yielding an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. Data were analyzed using frequency counts, percentages, Content Analysis, and Chi-Square Test. The research findings revealed that: 1. The management model for student support systems in provincial kindergarten schools comprised four components: 1) principles of the model, 2) objectives of the model, 3) implementation processes of the model, and 4) conditions for successful implementation of the model. 2. The evaluation of the management model for student support systems in provincial kindergarten schools confirmed statistical significance at the .01 level in terms of accuracy (χ^2 = 205.51), appropriateness (χ^2 = 205.15), feasibility (χ^2 = 217.16), and usefulness (χ^2 = 214.15) for provincial kindergarten schools.

Keywords: Management Model; Student Support System;Provincial Kindergarten Schools

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 โดยเน้นการส่งเสริมให้เด็กไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียม สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน "เรียนดี มีความสุข" ภายใต้แนวคิดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและความมั่นคงของชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2568) กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลอย่างรอบด้านและเปิดโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม แต่อย่างไรก็ตามสภาพสังคมไทยปัจจุบันยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะปัญหาความยากจน การที่ผู้ปกครองต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว นอกจากนี้เด็กนอกระบบการศึกษาร้อยละ 46.70 มีสาเหตุจากความยากจน ขณะที่ร้อยละ 16.14 เกิดจากปัญหาครอบครัว สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปัญหาที่ต้องการการแก้ไขอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567)

โรงเรียนทุกแห่งมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่การดำเนินงานยังขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถเข้าถึงนักเรียนได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่มีลักษณะเฉพาะและบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป เนื่องจากรับผิดชอบการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงประถมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการวางรากฐานพัฒนาการในทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ณภัสกร มณีพุทธวรสกุล และคณะ, 2566) รวมถึงปัญหาการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลที่ขาดความชัดเจน การคัดกรองนักเรียนที่ไม่เป็นปัจจุบันและไม่ต่อเนื่อง การออกเยี่ยมบ้านที่ไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนที่อาศัยอยู่กับผู้สูงอายุขณะที่บิดามารดาทำงานต่างถิ่น ซึ่งกลุ่มนี้มีแนวโน้มขาดความอบอุ่นและต้องการการดูแลเป็นพิเศษ (วราภรณ์ ทองสิริ และคณะ, 2566)

จากปัญหาและความท้าทายดังกล่าว การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยประยุกต์ใช้แนวคิด 5G Management ซึ่งประกอบด้วย การกำกับดูแล (Governance) แนวทางการดำเนินงาน (Guideline) การทำงานเป็นทีม (Group Collaboration) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Growth in Digital Technology Application) และการประเมินผลตามเป้าหมาย (Goal-Oriented Evaluation) เพื่อครอบคลุมทั้ง 8 องค์ประกอบหลักของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ การติดตามและประเมินผล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นต้นแบบสำหรับสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
2. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญ
2. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญ
3. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญ
4. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่สร้างขึ้นมีความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด จำนวน 374 คน ด้วยแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (IOC = 0.60–1.00) และมีค่าความเชื่อมั่น (α = 0.97) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.189 โดยเรียงลำดับค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.225) ด้านการคัดกรองนักเรียน (PNI modified = 0.215) ด้านการ

ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (PNI $_{modified}$ = 0.209) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา (PNI $_{modified}$ = 0.207) ด้านการส่งต่อ (PNI $_{modified}$ = 0.203) ด้านระบบติดตามและประเมินผล (PNI $_{modified}$ = 0.198) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (PNI $_{modified}$ = 0.191) และด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (PNI $_{modified}$ = 0.171) ตามลำดับ มาดำเนินการยกร่างรูปแบบ และการตรวจสอบร่างรูปแบบด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยกำหนดส่วนประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ

1.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2557) ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

1.2.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนในสาขาวิชาบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยนำร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาล่วงหน้าและพิจารณาให้ความเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบตามความเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

2.การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ดังรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

2.1 การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประเมิน 4 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2557) จำนวน 21 คน:ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

2.1.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนในสาขาวิชาบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

2.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ คือ แบบประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 2 ระดับ คือ ถูกต้อง-ไม่ถูกต้อง เหมาะสม-ไม่เหมาะสม เป็นไปได้-เป็นไปไม่ได้ และ เป็นประโยชน์-ไม่เป็นประโยชน์ แบ่งการประเมินเป็น 4 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการดำเนินการรูปแบบ และ4) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ซึ่งได้ความคิดเกี่ยวกับการประเมินครั้งนี้ 4 ประเด็น ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ พร้อมกับกำหนดนิยามในแต่ละด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3.2 สร้างแบบประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ใน 4 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้รูปแบบ โดยในแต่ละด้านประเมินใน 4 ประเด็น คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

2.3.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3.4 หลังจากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ไว้ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ได้ข้อคำถาม จำนวน 23 ข้อ

2.3.5 นำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเห็นชอบและนำไปใช้ประเมินต่อไป

2.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบประเมินรูปแบบไปยังผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

2.5.2 การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด วิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความแตกต่างของคาความถี่ระหว่างจำนวนของผู้ตอบ ถูกต้อง-ไม่ถูกต้อง เหมาะสม-ไม่เหมาะสม เป็นไปได้-เป็นไปไม่ได้ และ เป็นประโยชน์-ไม่เป็นประโยชน์ ด้วยการทดสอบไคสแควร์

(Chi-Square Test) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1, 2, 3, และ 4 หากพบว่าข้อความใดที่ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับที่ระดับ .05 (p-value ≤ .05) ในทางที่มีจำนวนผู้ตอบว่า "ถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และ เป็นไปได้ " มากกว่า "ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม เป็นไม่ไปได้ และไม่เป็นประโยชน์ " ก็แสดงว่าข้อความนั้นของรูปแบบมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และ มีความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

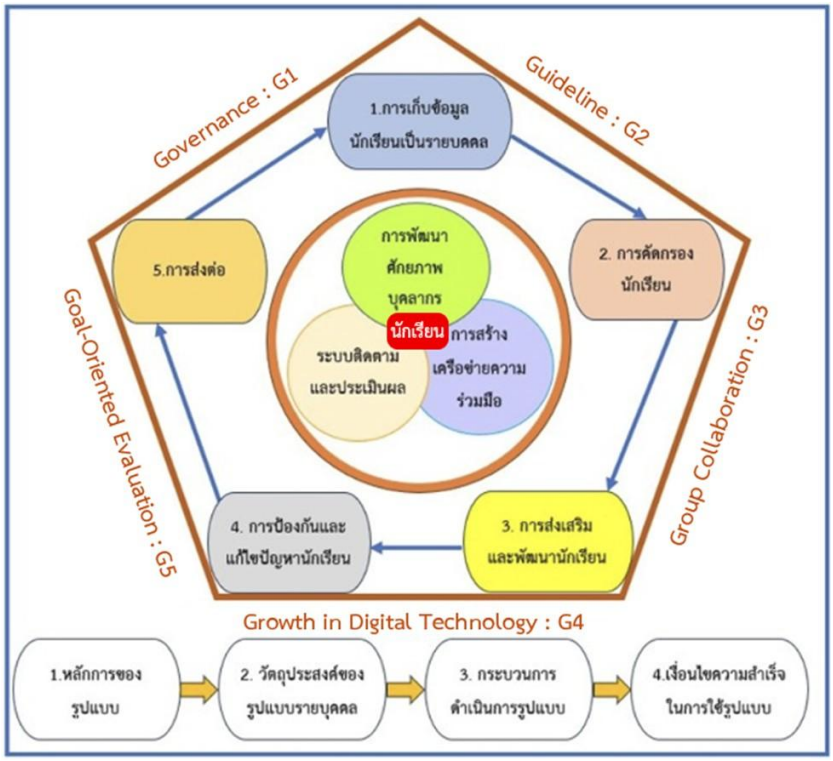
1. หลักการของรูปแบบ การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด คือการนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ และใช้แนวคิด 5G Management เป็นกระบวนการดำเนินการรูปแบบ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงวุฒิจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อให้โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด มีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาด้วยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เพื่อให้โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด มีการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และ3) เพื่อให้โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด มีการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนวัตกรรมใหม่และเป็นผลงานที่เป็นเลิศที่ดี (Best Practice)

3. กระบวนการดำเนินการรูปแบบ เป็นการนำเอาองค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ได้มาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 คือ 1) ด้านการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ 6) ด้านระบบติดตามและประเมินผล 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ8) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ ใช้ 5G Management ซึ่ง ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแล (Governance :G1) 2) แนวทางการดำเนินงาน (Guideline : G2) 3) การทำงานเป็นทีม (Group Collaboration :G3) 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Growth in Digital Technology :G4) และ 5) การประเมินผลตามเป้าหมาย (Goal-Oriented Evaluation :G5) มาเป็นกระบวนการดำเนินการรูปแบบ

4. เงื่อนไขความสำเร็จในการใช้รูปแบบ การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดมีการนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จโดยใช้คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

สามารถเขียนรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

2. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ยืนยันได้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความถูกต้อง (χ^2 =205.51) ความเหมาะสม (χ^2 = 205.15) ความเป็นไปได้ (χ^2 = 217.16) และความเป็นประโยชน์ (χ^2 = 214.15) ต่อโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

อภิปรายผล

1. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 หลักการของรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า หลักการของรูปแบบที่นำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาเป็นองค์ประกอบหลัก และใช้ 5G Management ซึ่ง ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแล (Governance) 2) แนวทางการดำเนินงาน (Guideline) 3) การทำงานเป็นทีม (Group Collaboration) 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Growth in Digital Technology Application) และ 5) การประเมินผลตามเป้าหมาย (Goal-Oriented Evaluation) เป็นกระบวนการบริหารจัดการนั้น มีความเหมาะสมกับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

1.2 กระบวนการดำเนินการรูปแบบ

ผลการวิจัย รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ 6) ด้านระบบติดตามและประเมินผล 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้ 5G Management ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำกับดูแล (Governance) 2)

แนวทางการดำเนินงาน (Guideline) 3) การทำงานเป็นทีม (Group Collaboration) 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Growth in Digital Technology Application) และ 5) การประเมินผลตามเป้าหมาย (Goal-Oriented Evaluation) มาเป็นกระบวนการดำเนินการรูปแบบ มีความเหมาะสมทั้งนี้เนื่องมาจากการบูรณาการ 5G Management เข้ากับองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการสร้างกลไกการบริหารจัดการที่มีความครอบคลุมและเป็นระบบ โดยมีรากฐานมาจากหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการกำกับดูแลที่โปร่งใส มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุน และมีระบบประเมินผลที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567) ที่เน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีโครงสร้าง บทบาท และระบบที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และตรวจสอบได้ รวมทั้งสอดคล้องกับ Costa และคณะ (2022) ที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กร นโยบายที่ชัดเจน โครงสร้างพื้นฐาน และสมรรถนะของบุคลากร และสอดคล้องกับ Patton (2008) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินผลแบบหลากหลายมิติ ทั้งกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ และการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำ 5G Management มาใช้ในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นการสร้างกรอบการดำเนินงานที่มีความเป็นระบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถวัดผลความสำเร็จได้อย่างชัดเจน

1.2.1 การกำกับดูแล

การกำกับดูแลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีทิศทางที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและสามารถตรวจสอบความคืบหน้าได้ตามหลักธรรมาภิบาล การนำการกำกับดูแลมาเป็นกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พบว่า การกำกับดูแลการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องมี 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่เน้นโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และตรวจสอบได้ รวมถึงการพัฒนาและรวมศูนย์การบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับจิราพร จาโนะและคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง บทเรียนที่ได้เรียนรู้ในการเปลี่ยนผ่าน การวิเคราะห์เชิงบรรณมิติของการบริหารจัดการศึกษาในการโอนโรงเรียนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างการกระจายอำนาจ พบว่า การกำกับดูแลการศึกษาในระดับท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จต้อง การกำกับดูแลจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีทิศทางที่ชัดเจน มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถตรวจสอบความคืบหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1.2.2 แนวทางการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ทำให้การดำเนินงานมีมาตรฐานและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดแนวทางการดำเนินงานเป็นกระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Gagliardi และคณะ (2015) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารายการตรวจสอบสำหรับการวางแผนการนำแนวปฏิบัติไปใช้ การทบทวนและสังเคราะห์คำแนะนำด้านการพัฒนาและการนำแนวปฏิบัติไปใช้ พบว่าการนำแนวปฏิบัติไปใช้ให้ประสบความสำเร็จต้องมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ การ

วางแผนการนำไปใช้ ซึ่งรวมถึงการระบุอุปสรรคและปัจจัยที่เอื้ออำนวย การเลือกกลยุทธ์การนำไปใช้ที่เหมาะสม และการกำหนดแผนการประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการนำไปใช้ เช่น สรุปย่อสำหรับผู้ใช้ แบบตรวจสอบ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และกลไกการเผยแพร่และการนำไปใช้

1.2.3 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างพลังร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนานักเรียน การนำการทำงานเป็นทีมมาเป็นกระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Coburn และ Penuel (2016) ได้วิจัยเรื่อง ความร่วมมือระหว่างการวิจัยและการปฏิบัติในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมุ่งเน้นปัญหาที่มีความสำคัญต่อทั้งนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันในระยะยาว การใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้างความรู้ร่วมกัน และการสร้างสมรรถนะทั้งในด้านการวิจัยและการปฏิบัติงาน ซึ่งความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จต้องมีเป้าหมายร่วม ค่านิยมร่วม และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงต้องมีการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรและการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Vangriekenและคณะ (2017) ได้วิจัยเรื่อง ชุมชนครูเป็นบริบทสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือของครูมี 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ ความร่วมมือในการพัฒนาการสอน ความร่วมมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างนี้ ได้แก่ ประสบการณ์การสอน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และตำแหน่งในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ วชิราภรณ์ พวงจินดาและชุบัม พาทัก (2565) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาท่ามกลางโควิด-19 ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องมีความร่วมมือ 4 ประการ ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแกร่งของการกำกับดูแลในระดับท้องถิ่นเพื่อนำกฎหมายไปปฏิบัติ แคมเปญสร้างความตระหนักรู้และการฝึกอบรมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อเพิ่มพูนการเรียนการสอนในประเทศไทย และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างพลังร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล การติดตามความก้าวหน้า การสื่อสารกับผู้ปกครอง และการประเมินผล ทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา การนำการใช้เทคโนโลยีมาเป็นกระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Costa และคณะ (2022) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการศึกษาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จต้องเพิ่มระดับศักยภาพดิจิทัลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี นโยบายที่ชัดเจน โครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ และสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียนและเจ้าหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับธีรพงษ์สุขใส (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับการบริหารโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ

ดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานวิชาชีพโดยการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร การปรับปรุงระบบอย่างเป็นระบบด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารจัดการ และพลเมืองดิจิทัลที่เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ ซึ่งรูปแบบนี้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 และช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ ปกรณ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนควรประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากร การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ และการส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงจะสามารถนำโรงเรียนพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิผล

1.2.5 การประเมินผลตามเป้าหมาย

การประเมินผลตามเป้าหมายเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ผลลัพธ์ และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และสามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ การนำการประเมินผลตามเป้าหมายมาเป็นกระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Tyler (1949) ได้วิจัยเรื่อง หลักการพื้นฐานของหลักสูตรและการสอน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลตามเป้าหมายประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การชี้แจงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ การตัดสินความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ การจัดระบบข้อมูลป้อนกลับจากคณาจารย์/นักเรียน และการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารโปรแกรม โดยเน้นการวัดผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้และการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งมีการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในกระบวนการประเมิน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Patton (2008) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลมีรูปแบบหลัก 4 ประเภท ได้แก่ การประเมินกระบวนการซึ่งเน้นการประเมินว่าโปรแกรมถูกนำไปปฏิบัติตามแผนหรือไม่ การประเมินผลลัพธ์ซึ่งวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงของผู้เข้าร่วม การประเมินผลกระทบซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างโปรแกรมและผลกระทบ และการประเมินเป้าหมายซึ่งวัดระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) ได้จัดทำคู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2567 พบว่า การประเมินผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ เกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งด้านการเก็บข้อมูล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ และการติดตามประเมินผล กระบวนการประเมินที่มีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินผลการประเมิน และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การประเมินผลตามเป้าหมายจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักการของรูปแบบ

ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ และด้านกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นรูปแบบที่ถูกสร้างมาอย่างเป็นระบบตามหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบ 5G Management จึงทำให้รูปแบบนี้ได้รับการประเมินว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เช่น ภูษณิศา คารวพงศ์ (2567) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วย 6 ตัวแปร แบ่งเป็นปัจจัยภายนอก 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และ 3) การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) บทบาทของผู้บริหาร 2) สมรรถนะของครู และ 3) บรรยากาศการทำงาน/วัฒนธรรมในองค์การ และยังสอดคล้องกับศรัณย์ เปรมสุข (2566) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดจากปัจจัยภายในคือพฤติกรรมเชิงลบของนักเรียน และปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียน โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ทิศทางของรูปแบบ ระบบและกลไกของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ ผลลัพธ์ของรูปแบบ และเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ โดยใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ร่วมกับกระบวนการ 5 ขั้นตอนของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ ความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารให้ความสำคัญ การสร้างขวัญกำลังใจ การมีระบบโครงสร้างที่ชัดเจน และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม ทั้งนี้ กระบวนการของรูปแบบประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผนกลยุทธ์ที่มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างชัดเจน ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและมีการกำกับติดตามทบทวนผลการดำเนินงานระหว่างทาง และขั้นการควบคุมและประเมินกลยุทธ์โดยมีการสะท้อนผลและถอดบทเรียนผลการดำเนินงานที่ผ่าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พชรกมล คำไวย์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครอบคลุม 4 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การปฏิบัติงานของครู 3) การจัดงบประมาณและทรัพยากร และ 4) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาบริบทการพัฒนา 2) การวางแผนในการจัดกิจกรรม 3) การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือ 4) การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ 5) การปรับปรุงและพัฒนางานแบบมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง และ 6) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางเทคโนโลยีและสื่อต่างๆ และ องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเรียน นักเรียนรู้คุณค่าทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นสามารถบริหารจัดการตนเอง กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีวินัยและความรับผิดชอบ รวมทั้งมีทักษะการใช้สื่อดิจิทัล 2) ด้านการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น นักเรียนมีภาวะผู้นำ มีความเสียสละ มีทัศนคติที่ดี มีมารยาทและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) ด้านอารมณ์ส่วนบุคคล นักเรียนมองโลกในแง่ดี ยอมรับตนเอง แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ สามารถจัดการกับปัญหา และรู้จักตนเอง และ 4) ด้านสุขภาพร่างกาย นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ มีน้ำหนักส่วนสูงและสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ในการนำรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ใช้ 5G Management ไปประยุกต์ใช้ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากร จัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุน และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

1.3 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเรื่อง ดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรองรับการทำงานตามรูปแบบ 5G Management ครอบคลุมการเก็บข้อมูล การคัดกรอง การติดตาม การประเมินผล และการเชื่อมโยงข้อมูลกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรในการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการพัฒนารูปแบบบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด มี 8องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ 6) ด้านระบบติดตามและประเมินผล 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ ใช้ 5G Management มาเป็นกระบวนการดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแล (Governance) 2) แนวทางการดำเนินงาน (Guideline) 3) การทำงานเป็นทีม (Group Collaboration) 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Growth in Digital Technology Application) และ 5) การประเมินผลตามเป้าหมาย (Goal-Oriented Evaluation) นับว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). *รายงานสถานการณ์เด็กนอกระบบการศึกษาในประเทศไทย*. https://www.eef.or.th

จักรกฤษณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *12*(1), 1-15.

จิราพร จาโนะ, วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และสมพงษ์ ปั้นหุ่น. (2568). บทเรียนที่ได้เรียนรู้ในการเปลี่ยนผ่าน การวิเคราะห์เชิงบรรณมิติของการบริหารจัดการศึกษาในการโอนโรงเรียนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างการกระจายอำนาจ. *วารสารการบริหารการศึกษา*, *14*(2), 89-104.

ณภัสกร มณีพุทธวรสกุล, วสันต์ชัย กากแก้ว และธัญเทพ สิทธิเสือ. (2566). การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, *10*(2), 45-58.

ณัฏฐกานต์ ญาติ และวรชัย วิภูอุปรโคตร. (2565). แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, *16*(2), 78-92.

แดนไพร สีมาคาม. (2564). *กลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีรพงษ์สุขใส. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับการบริหารโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *23*(3), 45-59.

บุญชม ศรีสะอาด. (2557). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สุวีริยาสาส์น.

พชรกมล คำไวย์. (2567). *รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ภูษณิศา คารวพงศ์. (2567). *รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วชิราภรณ์ พวงจินดา และชุบัม พาทัก. (2565). การปฏิรูปการศึกษาท่ามกลางโควิด-19 ในประเทศไทย. *วารสารนโยบายการศึกษา, 18*(3), 112-128.

วราภรณ์ ทองสิริ, พระมหาสกุล มหาวีโร และฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์. (2566). ปัญหาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *14*(1), 112-125.

ศรัณย์ เปรมสุข. (2566). *การพัฒนารูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2567*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. https://www.obec.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *นโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาไทย* พ.ศ. 2568-2569. พริกหวานกราฟฟิค.https://www.onec.go.th

Browning, M. H., & Adrian, M. (2022). *Building a community of care: Creating systems to support student mental health in a charter school*. Journal of School Mental Health, 14(2), 234-251. https://doi.org/10.1007/s12310-021-09482-3

Coburn, C. E., & Penuel, W. R. (2016). *Research-practice partnerships in education: Outcomes, dynamics, and open questions.* Educational Researcher, 45(1), 48-54. https://doi.org/10.3102/0013189X16631750

Costa, P., Castaño-Muñoz, J., &Kampylis, P. (2022). *The impact of digital technologies on education and factors influencing schools' digital capacity and transformation*. European Journal of Education, 57(2), 209-225. https://doi.org/10.1111/ejed.12490

Eisenberg, D., Krausen, K., & Caparas, A. (2024). *Building sustainable systems of care for student mental health in California schools.* School Mental Health, 16(1), 89-104. https://doi.org/10.1007/s12310-023-09612-8

Gagliardi, A. R., Brouwers, M. C., Palda, V. A., Lemieux-Charles, L., & Grimshaw, J. M. (2015). *Developing a checklist for guideline implementation planning: Review and synthesis of guideline development and implementation advice*. Implementation Science, 10(1), 1-13. https://doi.org/10.1186/1748-5908-10-19

Gunderson, K. (2023). *Using restorative circles in schools to address student truancy.* Journal of School Counseling, 21(4), 1-28.

Moore, S. A., Scott, K., Thomas, R., Bardach, S. H., Browne, D. T., Patte, K. A., Ferro, M. A., & Sample, P. L. (2024). *A framework for conceptualizing and organizing child and youth mental health services and supports*. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 51(1), 156-172. https://doi.org/10.1007/s10488-023-01312-9

Patton, M. Q. (2008). *Utilization-focused evaluation* (4th ed.). Sage Publications.

Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., &Kyndt, E. (2017). *Teacher communities as a context for professional development: A systematic review*. Teaching and Teacher Education, 61, 47-59. https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.001

การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

The Administration of Student Affairs Development in the Digital Era in Educational Institutions under the Ubon Ratchathani Provincial Vocational Education Office.

นิรุจ อักษรพิมพ์[1*] และ อุดมเดช ทาระหอม[2]
Nirut Aksornphim [1*] and Udomdet Tharahom[2]

(วันที่รับบทความ: 21 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 7 พฤษภาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 18 พฤษภาคม 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 254 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) และการทดสอบ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe’ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. แนวทางการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานทั้งด้านกิจกรรมนักเรียน ระบบครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพ งานสวัสดิการ และงานบริการชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน

คำสำคัญ: การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา; ยุคดิจิทัล; การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา; อาชีวศึกษา; ระบบสารสนเทศนักเรียน

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: nirut.akson@gmail.com Tel. 094-3016886 [2]e-mail: udomdet.th@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the current state of student affairs administration in the digital era; 2) compare such administration based on position, work experience, and institutional size; and 3) propose guidelines for student affairs administration in the digital era in educational institutions under the Ubon Ratchathani Provincial Vocational Education Office. The sample consisted of 254 educational administrators and teachers selected through stratified random sampling. Key informants for qualitative data included five school administrators selected purposively. The research instruments were a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.96 and a structured interview form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. Scheffé's method was employed for post hoc comparisons when significant differences were found. The findings revealed that: 1. the overall level of student affairs administration in the digital era was high; 2. no significant differences were found when comparing administration by position and work experience, while significant differences were found based on institutional size at the .01 level; and 3) effective administration guidelines emphasize the integration of digital technologies across key areas, including student activities, advisory systems, discipline management, career guidance, student welfare, and community service, to enhance administrative efficiency and student development.

Keywords: Student Affairs Administration; Digital Era; Vocational Education; Educational Administration; Student Information Systems.

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ประเทศ มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การศึกษาจัดอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีการพัฒนาที่ดีรอบด้าน รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ยกระดับคุณภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโต เริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิตให้มีคุณภาพ โดยมีการปฏิรูป โครงสร้าง ระบบบริหารจัดการการศึกษา มีการยกระดับขึ้นสถาบันการศึกษา ทั้งในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญนำไปสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูประบบคลัง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2560 - 2579 โดยยึดหลักจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนของประเทศ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนานี้มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ทั้งในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ตลอดจนการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเพิ่ม

ศักยภาพแรงงานให้มีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อแข่งขันในตลาดแรงงานของประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพสูงสุดได้อย่างยืดหยุ่น อีกทั้งแผนพัฒนาฉบับนี้ยังเน้นการเชื่อมโยงระหว่างภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยร่วมมือในการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการจัดการอาชีวศึกษา โดยระบุว่า “ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องมีคุณธรรม คุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นี้ แผนพัฒนามุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพใน 3 ด้านสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาและส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง โดยเน้นความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติ ทั้งในด้านการสอน การวิจัย และการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม เป้าหมายสำคัญคือการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพระดับฝีมือและระดับเทคนิค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) สถานศึกษาอาชีวศึกษาได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา เนื่องจากเป็นฝ่ายงานที่ช่วยให้นักเรียนและนักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพในทุกด้านตามช่วงวัย รวมถึงทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาอุบลราชธานี พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลายคนยังขาดสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระได้ อีกทั้งยังมีปัญหาอันเนื่องมาจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนที่ลดลงเนื่องจากการออกกลางคัน ปัญหานี้สะท้อนถึงความไม่เหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษากับสภาพปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาการดำเนินงานของฝ่ายนี้ให้มีประสิทธิภาพและทันต่อยุคสมัยมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการศึกษาโลกยุคดิจิทัลและสภาวการณ์ช่วงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานี้ จึงจำเป็นจะต้องมีการเตรียมการและวางแผนการดำเนินการเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อนำผลการศึกษาไปหาแนวทางการบริหารงานของฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้การดำเนินงานของฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ในยุคดิจิทัล ของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

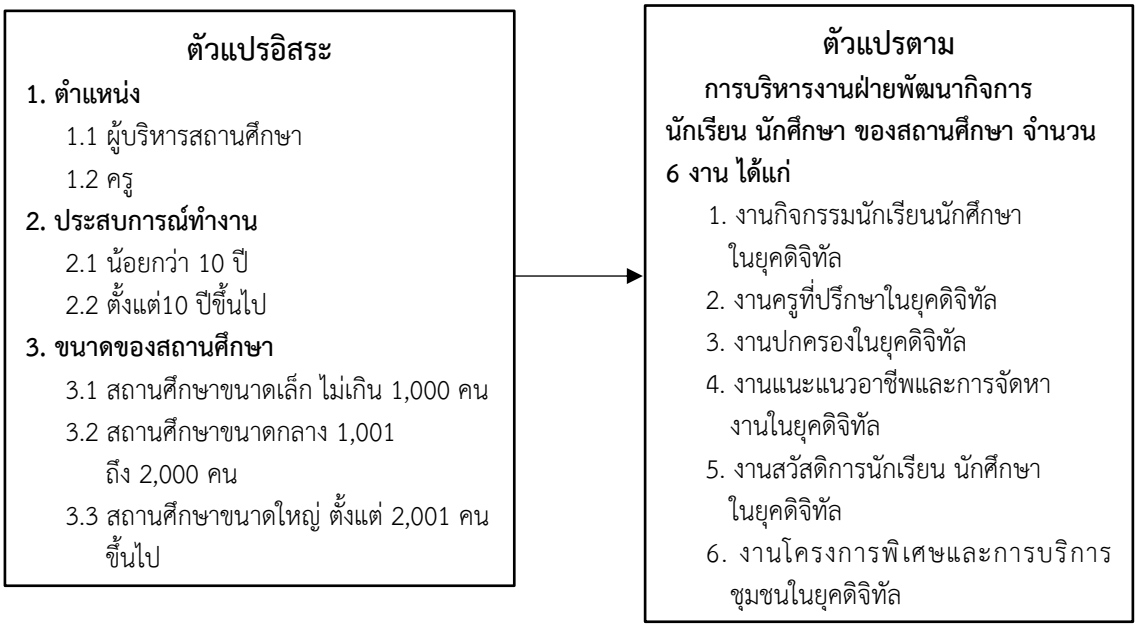
1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 741 คน จาก 9 สถานศึกษา จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 42 คน ครู 699 คน

1.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 9 สถานศึกษา จำนวน 254 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน ครู 239 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ.2552 ประกอบตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ในทำงาน ขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุค

ดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด 2560) โดยแบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 70 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล

3.2 แบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และข้อเสนอแนะแนวทางที่ส่งผลต่อการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

3.3.4 นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	3.81	.72	มาก
2	งานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล	3.67	.80	มาก
3	งานปกครองในยุคดิจิทัล	4.19	.49	มาก
4	งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล	4.26	.47	มาก
5	งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	4.20	.49	มาก
6	งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล	4.22	.48	มาก
รวม		**4.06**	**.33**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในทำงาน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบค่า t จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบค่า F วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	4.18	.62	3.79	.72	2.07*	.04
2	งานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล	4.01	.77	3.66	.80	1.65	.10
3	งานปกครองในยุคดิจิทัล	4.08	.17	4.19	.50	-2.03	.05
4	งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล	4.19	.33	4.27	.47	-.92	.37
5	งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	4.12	.28	4.21	.50	-1.14	.27
6	งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล	4.25	.50	4.23	.48	.16	.87
รวม		**4.14**	**.20**	**4.14**	**.34**	**.91**	**.16**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมด้านงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานแนะแนวอาชีพและด้านการจัดหางานในยุคดิจิทัล ด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกันส่วนด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล และด้านงานปกครองในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ระดับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	3.85	.72	3.62	.67	-2.02*	.044
2	งานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล	3.74	.77	3.39	.89	-2.47*	.016
3	งานปกครองในยุคดิจิทัล	4.15	.51	4.33	.37	2.29*	.02
4	งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล	4.24	.47	4.37	.45	1.66	.10

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
5	งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	4.17	.50	4.35	.42	2.29*	.02
6	งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล	4.22	.48	4.27	.49	.66	.51
รวม		**4.06**	**.33**	**4.06**	**.33**	**-.14**	**.89**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล และด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล และด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	86.11	2	43.06	247.29**	.00
		ภายในกลุ่ม	43.70	251	.174		
		รวม	129.81	253			
2	งานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	67.78	2	33.89	88.92**	.00
		ภายในกลุ่ม	95.66	251	.38		
		รวม	163.44	253			
3	งานปกครองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.15	.63	.53
		ภายในกลุ่ม	60.80	251	.24		
		รวม	61.11	253			
4	งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.27	2	.13	.61	.54
		ภายในกลุ่ม	54.78	251	.22		
		รวม	55.05	253			
5	งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.58	2	.29	1.22	.30
		ภายในกลุ่ม	59.64	251	.24		
		รวม	60.22	253			
6	งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.61	.55
		ภายในกลุ่ม	57.55	251	.23		
		รวม	57.83	253			

ด้านที่	การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
รวม		ระหว่างกลุ่ม	7.81	2	3.91	49.83**	.00
		ภายในกลุ่ม	19.67	251	.08		
		รวม	27.48	253			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า งานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม ด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัลและงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล ด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล ด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล และด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของ พบว่า

3.1 ด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาให้หมาะสมและเข้ากันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของนักเรียนตามบริบทของชุมชนที่อาศัยอยู่ ใช้แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์สร้างแบบสำรวจ ความคิดเห็น เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแบบเรียลไทม์ มีการผสมผสานกิจกรรมออนไลน์กับกิจกรรมภาคสนาม นำผลการประเมินการจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาไปพัฒนา ปรับปรุงส่วนที่มีปัญหา และแก้ไขเพื่อใช้ในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสมในยุคดิจิทัล โดยมีช่องทางในการส่งเสริมที่หลากหลาย

3.2 ด้านงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนนักศึกษา ใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนออนไลน์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรม การมาเรียน ผลการเรียน และปัญหาส่วนตัว โดยครูที่ปรึกษาได้มีช่องทางในการที่หลากหลายให้กับนักเรียน นักศึกษาได้แจ้งปัญหาให้ครูที่ปรึกษาได้รับทราบผ่านช่องทางดิจิทัลหลาย ๆ รูปแบบ สร้างกลุ่มแชทหรือชุมชนออนไลน์สำหรับนักเรียนแต่ละห้องเพื่อใช้สื่อสาร แจ้งข่าวสาร และติดตามพฤติกรรมนักเรียน ควรมีการดำเนินการคัดกรองผู้เรียน ให้มีความครอบคลุม ทั่วถึง ไปยังกลุ่มปกติ และกลุ่มเสี่ยง ได้อย่างเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

3.3 ด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการจัดให้มีอบรมและเสริมสร้างลักษณะนิสัย และวินัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา มีการเผยแพร่คู่มือนักเรียนให้กับนักเรียนและผู้ปกครองในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคดิจิทัล ทำให้นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครองทราบถึงกฎ ระเบียบ วินัย และข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดเก็บข้อมูลประวัติพฤติกรรม การเข้าเรียน การกระทำผิดหรือข้อมูลสุขภาพจิต ผ่านระบบ Student Management System พัฒนา Dashboard สรุปข้อมูลพฤติกรรมรายบุคคลและรายห้อง เพื่อใช้วิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรม ควรจะมีการจัดทำแผนในการดำเนินงาน และขอบเขตหน้าที่ของงานปกครอง เพื่อให้เกิดความชัดเจนของงาน มีการประสานงานกับงานสารวัตรนักเรียน เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางมาช่วยในการประสานงาน

3.4 ด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีจัดการด้านบุคลากรในงานแนะแนวให้เหมาะสม เพื่อให้คำแนะนำ และส่งเสริมความรู้ จัดให้คำปรึกษาแก่นักเรียนจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี และสามารถติดตามผลการแนะแนวของนักเรียนที่เคยได้รับคำปรึกษาไปแล้วว่ามีผลอย่างไร ควรมีการจัดห้องแนะแนว ให้มีการจัดบรรยากาศห้องแนะแนวที่เหมาะสม มีการจัดทำป้ายนิเทศในการ

นำเสนอข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ อย่างเหมาะสมในยุคดิจิทัล

3.5 ด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการจัดการและการบริการรถรับส่งที่เหมาะสม สำหรับนักเรียนนักศึกษาเพื่อให้การเดินทางมาเรียนของนักเรียนนักศึกษาเกิดความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันยุคดิจิทัล มาใช้สำหรับการจัดทำฐานข้อมูลต่าง ๆ มีการจัดทำบัตรข้อมูลสุขภาพของนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน มีแผนงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล ควรจัดหาทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนนักศึกษา พิจารณาความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ชัดเจนในการรับทุนการศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนา แหล่งค้นคว้า ห้องสมุด ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับยุคดิจิทัล

3.6 ด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลโครงการ สร้างระบบฐานข้อมูลชุมชนแบบดิจิทัล เช่น ระบบ GIS, Big Data ชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา ใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชัน, Chatbot, ระบบ SMS สื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารถึงนักเรียนนักศึกษา และประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านสื่อดิจิทัล จัดเวทีเสวนาออนไลน์ (e-Town Hall) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนนักศึกษา และประชาชน ใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางหลักในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม และรับฟังเสียงสะท้อนจากชุมชน มีการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบออนไลน์

อภิปรายผล

การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปลายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานกิจการนักเรียนที่ชัดเจนเหมาะสม สามารถที่จะดำเนินงานกิจการนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการดำเนินงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาถือเป็นงานสำคัญ งานหนึ่งของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม พัฒนาให้กับนักเรียน นักศึกษา เพื่อเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งในด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลให้มีความประพฤติที่ดี ทั้งยังมุ่งให้นักเรียนนักศึกษามีคุณลักษะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนเก่ง คนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนนักศึกษา ส่งผลให้การพัฒนานักเรียนนักศึกษาเป็นไปในแนวทางที่ดี สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอาทิตยา เวชกรณ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่อันดับมาก โดยด้านสูงสุดได้แก่ ด้านสวัสดิการนักเรียน และด้านต่ำสุด ได้แก่ด้านงานแนะแนวแนวทางการบริ หารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับไพบูลย์ โพธิ์ชื่น และคณะ (2562) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางในการบริหารกิจการนักเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี ใน 7 ด้าน ผลศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาพรวมมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมานิตา น้อยใหญ่ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ พบว่า 1) ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริการสวัสดิการนักเรียน ด้านการปกครองและระเบียบวินัย และด้านกิจกรรมนักเรียนตามลำดับ และสอดคล้องกับเฉลิมพล สโมรินทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการ บริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สองมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งสองด้าน คือ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนและด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีคาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สี่ คือ ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ห้าคือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงารนวิจัยของ Rodgers (1999) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้ง องค์กรในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลเมืองมาริโคปา มลรัฐอริโซนา สหรัฐอเมริกาในการศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนำการการบริหารคุณภาพทั่วทั้ง องค์กรไปใช้มีผลอย่างไร โดยมีการประเมิน 9 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูล การอบม บุคลากร การร่วมมือของภาควิชาและบุคคล ความพึงพอใจของบุคคล ความร่วมมือของนักเรียน การประเมินด้านการบริหาร ความพึงพอใจของลูกค้า และความสำเร็จของนักเรียน และการศึกษา ครั้งนี้พบว่า โรงเรียนที่มีการนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาใช้มีความแตกต่างอย่างชัดเจน กับโรงเรียนที่ไม่ได้นำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาใช้ กล่าวคือครูในโรงเรียนที่มีการประกัน คุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีความตระหนักในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ด้านมากกว่า มีความมุ่งมั่นในเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ มีการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ของการทำงาน จัดอบรมบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความเป็นผู้นำแก่ภาควิชาและ บุคลากร รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ครูมีจรรยาบรรณสูงและมีความพึงพอใจในงานนักเรียน มีความตระหนักในการเรียน สามารถทำข้อสอบมาตรฐานได้ดีขึ้น โรงเรียนที่มีการนำการการบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาใช้มีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมด้านงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานแนะแนวอาชีพและด้านการจัดหางานในยุคดิจิทัล ด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล และด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างมีแนวคิดที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ในยุคดิจิทัล มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุศรินทร์ บุญก่อ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบวา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ตามระเบียบองค การนัก

วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ของผู้ที่เกี่ยวของงานกิจกรรมการนักเรียนนักศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหนง และประสบการณในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อุไร เกตกูล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีผลการวิจัยดังนี้ 1. สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล และด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล ด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล และด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารที่มีความคิดในการพัฒนาการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป มีแนวคิดและอุดมการณ์อย่างเดียวกันทำให้ความคิดเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุศรินทร์ บุญก่อ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ตามระเบียบองคการนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก ของผู้ที่เกี่ยวของงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหนง และประสบการณในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับธีธัช เหมือนพรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัลและงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล ด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล ด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล และด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษาย่อมมีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ด้วยบริบทที่แตกต่างกัน ครูและผู้บริหารอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวีระญา ยิ่งใจกล้า (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ครูและผู้บริหารในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอโป่งนำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และขนาด

สถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร กิจการนักเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

3.1 ด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาให้หมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตอบสนองต่อความต้องการ ความสามารถของนักเรียนตามบริบทของชุมชนที่อาศัยอยู่ ใช้แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์สร้างแบบสำรวจ ความคิดเห็น เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแบบเรียลไทม์ มีการผสมผสานกิจกรรมออนไลน์กับกิจกรรมภาคสนาม นำผลการประเมินการจัดกิจกรรมนักเรียน ไปพัฒนาให้ดี ปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่มีปัญหาเพื่อใช้ในครั้งต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านงานครูที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนนักศึกษา ใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนออนไลน์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรม การมาเรียน ผลการเรียน และปัญหาส่วนตัว โดยครูที่ปรึกษาได้มีช่องทางในการที่หลากหลายให้กับนักเรียน นักศึกษาได้แจ้งปัญหาให้ครูที่ปรึกษาได้รับทราบผ่านช่องทางดิจิทัลหลาย ๆ รูปแบบ

3.3 ด้านงานปกครองในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรจะมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและเสริมสร้างวินัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา มีการเผยแพร่คู่มือนักเรียนให้กับนักเรียนและผู้ปกครองในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องและทันยุคปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล ทำให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ วินัยและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดเก็บข้อมูลประวัติพฤติกรรม การเข้าเรียน การกระทำผิด หรือข้อมูลสุขภาพจิต ผ่านระบบ Student Management System พัฒนา Dashboard สรุปข้อมูลพฤติกรรมรายบุคคลและรายห้อง

3.4 ด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการจัดบุคลากรที่มีความสามารถด้านแนะแนวที่เหมาะสมกับนักเรียน เพื่อให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่นักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดี และสามารถติดตามผลการแนะแนวของนักเรียนที่เคยได้รับคำปรึกษาไปแล้วได้ตลอดเวลา ควรมีการจัดห้องหรือหน่วยบริการแนะแนว มีควรมีการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ก่อนนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนงานแนะแนวของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและ เกิดประสิทธิผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการจัดการและการบริการรถรับส่งที่เหมาะสม สำหรับนักเรียนนักศึกษาเพื่อให้การเดินทางมาเรียนของนักเรียนนักศึกษาเกิดความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย มาใช้สำหรับการจัดทำฐานข้อมูลและข้อมูลสุขภาพของนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน มีแผนงานและการประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล ควรจัดหาทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนนักศึกษา มีกล้องวงจรปิด มีระบบบันทึกการมาเรียน

3.6 ด้านงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลโครงการ สร้างระบบฐานข้อมูลชุมชนแบบดิจิทัล เช่น ระบบ GIS, Big Data ชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา ใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชัน, Chatbot, ระบบ SMS สื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารถึงนักเรียนนักศึกษา และประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านสื่อดิจิทัล จัดเวทีเสวนาออนไลน์ (e-Town Hall) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนนักศึกษา และประชาชน ใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางหลักในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม และรับฟังเสียงสะท้อนจากชุมชน มีการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบออนไลน์

สอดคล้องกับณัฐกิตติ์ เปรื่องวิทยากุล (2563) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ของครูกับการบริหารกิจการนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดนนทบุรีพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอารียา ก่อสกุล (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Astin, & Sax (1998) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการบริการโดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เพื่อพัฒนานักศึกษาที่กำลังศึกษาในด้านวิชาการ ด้านพัฒนาทักษะชีวิตและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองของประเทศ ซึ่งนักศึกษาที่ร่วมโครงการจะมีรายได้จากการทำงานในโครงการต่าง ๆ ได้แก่ งานด้านการจัดศึกษา งานบริการตามที่กำหนด งานรักษาความปลอดภัย และงานรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นโครงการที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมหรือความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน และเปรียบเทียบกับโครงการที่ไม่ได้ทาความร่วมมือตามตัวชี้วัดที่กำหนด พบว่ามีขั้นตอนการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dzivhani (2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของระเบียบวินัยที่มีต่อการจัดการในโรงเรียนและห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า เกิดจากการสร้างความรับรู้และการจัดการของโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีนโยบาย สภาพแวดล้อม กาหนดหน้าที่ของครู มีคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน คัดเลือกผู้แทนของนักเรียน มีกฎระเบียบวินัยกำหนดให้ระเบียบวินัยที่มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการรักษากฎระเบียบวินัยของโรงเรียน และที่สำคัญ คือ การได้รับความร่วมมือของนักเรียนและผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจะประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านงานครูที่ปรึกษา เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ในงานด้านงานครูที่ปรึกษา มีการฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบปัญญาประดิษฐ์ หรือกระบวนการเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 ด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยเป็นอันดับที่ สอง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรให้ความสำคัญเรื่องการประเมินผลการดำเนินการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา มีการวางแผนการประเมินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ คอยกำกับดูแล นิเทศติดตาม และรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา และจัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เสนอต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

1.3 นำผลวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาเทคนิคผู้บริหารในการพัฒนาการดำเนินงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ในทุกสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารงานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีการจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาให้หมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการผสมผสานกิจกรรมออนไลน์กับกิจกรรมภาคสนาม ศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนนักศึกษา ใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนออนไลน์ งานปกครองในยุคดิจิทัล ควรการจัดอบรมและเสริมสร้างวินัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และขอบข่ายหน้าที่งานปกครอง จัดทำเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันที่ให้คำปรึกษาด้านอาชีพแบบออนไลน์ งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคดิจิทัลมาจัดทำฐานข้อมูลและบัตรข้อมูลสุขภาพของนักเรียน จัดหาทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน ควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลโครงการ สร้างระบบฐานข้อมูลชุมชนแบบดิจิทัล สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมผ่านระบบดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 21*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ธีธัช เหมือนพรรณราย. (2565). สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 2051–2073). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เฉลิมพล สโมรินทร์. (2563). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. *การบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6*(5), 291.

ณัฐกิตติ์ เปรื่องวิทยากุล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

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

บุศรินทร์ บุญก่อ. (2566). การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. *สหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3*(1), 371–386.

ไพบูลย์ โพธิ์ชื่น และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี. *สถาบันวิจัยญาณสังวร, 10*(1), 152–162.

มานิตา น้อยใหญ่. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วีระญา ยิ่งใจกล้า. (2564). *การบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับย่อ)*. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

อาทิตยา เวชกรณ์. (2559). *แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อารียา ก่อสกุล. (2564). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุไร เกตกูล. (2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(3), 1255–1268.

Astin, A. W., & Sax, L. J. (1998). How undergraduates are affected by service participation. *Journal of College Student Development, 39*(3), 251–263.

Rodgers, C. G. (1999). *Teacher perceptions of total quality management practices in elementary school* [Doctoral dissertation]. ProQuest Dissertations & Theses.

Dzivhani, M. D. (2002). The role of discipline in school and classroom management: A case study. *Masters Abstracts International, 40*(4).

แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

THE GUIDELINES FOR THE USING OF DIGITAL TECHNOLOGY IN STUDENT AFFAIRSOPERATIONS OF SCHOOLS UNDER THE PHICHIT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เฉลิมพันธ์ ธีระสมบูรณ์[1*] ธนาภัสสร์ สนธิรักษ์[2] และ ทินกร ชอัมพงษ์[3*]
Chalermpan Teerasomboon[1*] Thanaphat Sonthirak[2] and Thinnakorn Cha-umpong[3*]
(วันที่รับบทความ: 19 มีนาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 13 พฤษภาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 18 พฤษภาคม 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน 2) หาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน และ 3) ประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 285 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เทียบสัดส่วนและสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญหาแนวทาง จำนวน 7 คน และผู้ประเมินแนวทาง จำนวน 35 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 6) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน และ 3. ผลการประเมินแนวทาง พบว่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทาง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการใช้; เทคโนโลยีดิจิทัล; การดำเนินงาน ;กิจการนักเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of state of digital technology in student affairs operation of schools, 2) find the guidelines for the using of digital technology in student affairs operation of schools, and 3) evaluate the guidelines for the using of digital technology

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1]Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University
[2-3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: chalermpan.t@nsru.ac.th

in student affairs operation of schools. This research was mixed-methods research design. The sample group in this research consisted of 285 school administrators and teachers selected by using the Krejci and Morgan table and obtained by multi-stage sampling method. In addition, seven experts participated in developing the guidelines, and thirty-five evaluators were involved in assessing the proposed guidelines. The instrument in this research was a questionnaire on the state of digital technology in student affairs operation of schools, a focus group discussion record form, and a guideline evaluation form. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows: 1) The level of state of digital technology in student affairs operation of schools in overall was at a high level 2) The guidelines consisted of six aspects: 1) Student affairs planning 2) Student affairs management 3) Student development 4) Student care system 5) School democracy promotion 6) Student affairs performance evaluation and 3. The assessment of the guidelines in terms of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness were found to be at the highest level both overall and in each aspect.

Keywords: Guidelines Operation; Digital Technology; Student Affairs

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2561-2580 ได้มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นและมีใจใฝ่รู้ตลอดชีวิต ปรับระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมบทบาทของครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มและการสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ทั้งนี้ ประเทศไทยได้มุ่งความสำคัญที่มีต่อการศึกษาอันเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ โดยมุ่งให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ อันเป็นการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายและความเป็นพลวัตของโลกยุคปัจจุบัน โดยมีการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจและสังคมโลกเป็นหนึ่งในแรงกดดันภายนอก โดยมีการปฏิบัติดิจิทัลและการดำเนินงานทางอุตสาหกรรม 4.0 เป็นเหตุสำคัญ ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ 2573 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการและการมีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา กล่าวได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ประกอบกับการส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการแสวงหาความรู้ และนำมา

เสริมสร้างความเข้าใจให้แก่ครูเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561)

การบริหารงานในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา เข้าถึงการพัฒนานักเรียนรายบุคคล รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน คือ กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นภาระงานหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ของนักเรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พัฒนานักเรียนให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งทางด้านอารมณ์สังคม จิตใจ ช่วยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนานักเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งหวังให้นักเรียนมีพัฒนาการแบบองค์รวม กล่าวคือ ให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุข (ผดุงศักดิ์ ระภานุสิทธ์, 2566)

การดำเนินงานกิจการนักเรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะพัฒนานักเรียนให้บุคคลที่สมบูรณ์ทางด้านพฤติกรรม ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในสังคมยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นักเรียนจึงต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือให้เป็นบุคคลที่มีวิจารณญาณ เท่ากันเทคโนโลยี ปรับพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความประพฤติดี การส่งเสริมระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ให้เป็นพลเมืองยุคดิจิทัล มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การแข่งขันในระดับสากล ซึ่งจะตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในแง่มุมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถด้านการแข่งขันได้ ทั้งนี้ กระบวนการบริหารจัดการต้องมุ่งสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยกำหนดขอบข่ายการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียนไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย 6 ขอบข่ายการดำเนินงาน ได้แก่ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา จะช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการให้บริการทางการศึกษา โดยสนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารงานและติดตามผล นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลและสนับสนุนการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีวิสัยทัศน์สำคัญ คือ องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยมีเป้าประสงค์สำคัญต่อผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 นำไปพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันสู่สากล โดยรับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ หมายรวมถึงเป้าประสงค์สำคัญของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพในมาตรฐานตำแหน่ง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยใช้สหวิทยาเขตพื้นที่เป็นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2567) และได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาใน

สังกัดประจำปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมา พบว่า ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานจากการประเมินผล โดยมุ่งเน้นให้ให้โรงเรียนพัฒนาระบบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่แสดงผลให้ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองรับทราบแบบเรียลไทม์ ประกอบกับการเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบเว็ปไซต์ของโรงเรียนหรือแพลตฟอร์มของโรงเรียน รวมถึงนำผลการจัดกิจกรรมไปปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมให้นักเรียนต่อไปให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลและการตรวจเอกสารผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทาง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อศึกษาสภาพทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการการดำเนินงานกิจการนักเรียน หาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน และประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน เพื่อให้ได้แนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาและการดำเนินงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัล นำไปสู่การพัฒนากระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อหาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และ ครู จำนวน 936 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,012 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และ ครู จำนวน 936 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,012 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 264 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะให้เลือกตอบ (Check List) และ ตอนที่ 2 สภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่กับแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้แก่สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 10 – 27 มิถุนายน พ.ศ.2568 และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ในงานวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบกลับแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรในภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดการศึกษาแนวทางจากการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับแรกจากแต่ละด้าน นำผลที่ได้มาร่างแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน เพื่อเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มในระยะต่อไป

2. การหาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

การหาแนวทางผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานกิจการนักเรียนที่สามารถพูดคุยโต้ตอบในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและการวางแผนทางการศึกษา และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและดำเนินงานงานกิจการนักเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและการวางแผนทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประเภท ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและดำเนินงานงานกิจการนักเรียน ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

1.2.2 ครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาโทในสาขาการบริหารการศึกษา และมีภาระงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา จำนวน 1 คน

1.2.3 อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้จากผลสรุประดับสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ทั้ง 6 ด้าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบใน 2 ลักษณะ คือ 1) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอหากเหมาะสมให้พิจารณาว่าคงเดิม และ 2) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอหากไม่เหมาะสมให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติมในร่างเพื่อการปรับปรุงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2568 เวลา 10.00 – 12.30 น. ณ ห้องประชุมไร้พรมแดน อาคาร 5 โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม บันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงและจัดทำแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากกระบวนการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

3. การประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 35 คน โดยคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมินจากโรงเรียนที่มีผลการประเมินงานกิจการนักเรียนในระดับมากที่สุดและมาก ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 12 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียนผู้รับผิดชอบกลุ่มงานกิจการนักเรียน จำนวน 11 คน

2.2 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงากิจการนักเรียน จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่กับแบบประเมินแนวทางในรูปแบบ Google Form ให้แก่สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 17 – 25 กันยายน พ.ศ.2568 และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 35 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ในงานวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการประเมินการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านเป็นประโยชน์ ของแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน	ระดับสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน	3.88	0.32	มาก	6
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.94	0.33	มาก	2
3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.93	0.37	มาก	3
4. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.96	0.38	มาก	1
5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	3.92	0.40	มาก	5
6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	3.92	0.36	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**3.92**	**0.30**	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการใช้สภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวนโดยรวมและรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านที่ 4 การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.38) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 2 การบริหารงานกิจการนักเรียนได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.33) และด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน ได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.32)

2. ผลการหาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 1 ร่วมกับการข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 6 ด้าน โดยสรุปดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการหาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ที่	การดำเนินงานกิจการนักเรียน	แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน
1	การวางแผนงานกิจการนักเรียน	1. วิเคราะห์บริบทสังคมดิจิทัลเพื่อกำหนดเป็นแผนงานและสร้างเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านกิจการนักเรียน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	การดำเนินงานกิจการนักเรียน	แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน
1	การวางแผนงานกิจการนักเรียน	2. จัดทำและเผยแพร่แผนงานผ่านระบบออนไลน์ พร้อมเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางดิจิทัล
		3. ใช้ระบบ Cloud ในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ
		4. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2	การบริหารงานกิจการนักเรียน	1. วิเคราะห์บริบทดิจิทัลและกำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ด้านกิจการนักเรียน
		2. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบและพัฒนาการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม
		3. จัดทำ เผยแพร่ และรับข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง
		4. ใช้ระบบ Cloud ในการจัดเก็บ บริหารจัดการ และติดตามข้อมูลกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ
3	การส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวม วิเคราะห์ และปรับปรุงข้อมูลระเบียบวินัยนักเรียนอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน
		2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลในการเสนอแนวทางพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักเรียน
		3. จัดเก็บระเบียบและข้อมูลกิจการนักเรียนบนระบบ Cloud พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
		4. วางแผนและพัฒนากิจกรรมนักเรียนโดยใช้ข้อมูลความสนใจของนักเรียนและเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานและประเมินผล
4	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ข้อมูลและระบบดิจิทัลในการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน
		2. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมิน คัดกรอง และจัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ
		3. วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลผ่านแอปพลิเคชันและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อวางแผนช่วยเหลือและพัฒนาอย่างเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน
		4. เชื่อมโยงเครือข่าย หน่วยงาน และผู้เชี่ยวชาญในการช่วยเหลือนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ พร้อมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
5		1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบวิเคราะห์และส่งเสริมการเรียนรู้ประชาธิปไตยในโรงเรียนผ่านเครื่องมือดิจิทัล

	การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	2. สนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสร้างสื่อ อภิปราย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	การดำเนินงานกิจการนักเรียน	แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน
5	การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	3. ติดตาม ประเมินผล และจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมประชาธิปไตยผ่านระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ
		4. ใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะออนไลน์เพื่อพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียนและบริบทโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
6	การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	1. วางแผนและกำหนดระบบเพื่อประเมินผลกิจการนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ
		2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลในการสะท้อนผลการดำเนินงาน
		3. จัดเก็บ วิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านฐานข้อมูลออนไลน์อย่างต่อเนื่อง
		4. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานสารสนเทศเพื่อใช้พัฒนางานกิจการนักเรียน

3. ผลการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตอนที่ 1 ผลการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน	ผลการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน	4.59	0.55	มากที่สุด	6
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน	4.65	0.53	มากที่สุด	2
3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.61	0.51	มากที่สุด	4
4. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.65	0.54	มากที่สุด	3
5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	4.61	0.53	มากที่สุด	5
6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.68	0.53	มากที่สุด	1

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน	ผลการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
รวมเฉลี่ย	**4.64**	**0.54**	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.54) โดยผลการประเมินการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนอันดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.53) อันดับต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.55)

อภิปรายผล

1. ระดับสภาพการใช้สภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการบริหารงานกิจการนักเรียนมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานกิจการนักเรียนมีความเป็นระบบ สะดวก และรวดเร็วประกอบกับบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท อาทิตย์ตั้ง (2565) พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาสภาพรายด้านของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก โดยสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ต่ำที่สุด ได้แก่ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอนครบถ้วน สะท้อนให้เป็นว่าสถานศึกษาบางแห่งยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถทั้งในด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงาน รวมถึงการขาดทักษะเฉพาะด้านการใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลที่ช่วยในการมอบหมายงานและติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนที่เป็นระบบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วริยา สายสว่าง (2566) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานที่มีความชัดเจน รวมทั้งการกำหนดมาตรการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในแต่ละขั้นตอน จะช่วยให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเป็นระบบและครบถ้วน การแต่งตั้งคณะกรรมการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียน ดังที่ สำนักงานการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (2562) ระบุว่าสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบการดูแลที่ช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

2. ผลการหาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2.1 ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล เพื่อออกแบบแผนงานเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียน ครู และบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ประกอบกับแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม จัดทำแผนงานเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถเผยแพร่ผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก สอดคล้องกับ อรรถพล โนเรศ (2568) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อดำเนินงานตามแผนงานที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการกำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์บทบาทและขอบเขตของงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการรวบรวมความคิดเห็น ประกอบกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายนำไปสู่การจัดทำสื่อเพื่ออธิบายขอบข่ายงานกิจการนักเรียนในรูปแบบดิจิทัล ร่วมกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในปีการศึกษาถัดไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ หนูเอียด (2567) เรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การดำเนินการบริหารงานกิจการนักเรียนมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและความรับผิดชอบของนักเรียนเป็นสำคัญ ประกอบกับการจัดทำคำสั่ง แบบฟอร์ม และระบบจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบสารสนเทศดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถรวบรวมและจัดการข้อมูลของงานกิจการนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวม วิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลระเบียบวินัยของนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ ทบทวนปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตนักเรียนยุคดิจิทัล รวมถึงกำกับติดตามและประเมินผลผ่านระบบออนไลน์เพื่อใช้ข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องในภาคเรียนและปีการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต พลฤทธิ์ (2567) เรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประชุมระหว่างครูและนักเรียนผ่านช่องทางออนไลน์และระบบดิจิทัล เพื่อร่วมกันกำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตโดยประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางความคิดและพฤติกรรมของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์

2.4 ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีแนวทางการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานกิจการนักเรียนกำหนดให้มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทั้ง 5 ขั้นตอนโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีร่วมกับครูกิจการนักเรียนออกแบบแนวทางแก้ไขรายกรณี ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและเชื่อมโยงเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบสื่อสารออนไลน์ และกำกับติดตามประเมินผลอย่างมประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชติกร รามัญกิจ (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควรมีการจัดอบรมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรวมถึงทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานกิจการนักเรียนกำหนดให้มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ประเด็นประชาธิปไตยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตนักเรียน พร้อมสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มสร้างสรรค์ เพื่อให้นักเรียนสามารถผลิตสื่อสะท้อนแนวคิดอภิปราย และเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในระบอบประชาธิปไตยได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบกับผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในการประเมินผลกิจกรรม เพื่อเห็นแนวโน้ม ผลลัพธ์ จุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุง พร้อมกำหนดให้จัดเก็บผลการประเมินในรูปแบบออนไลน์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและพัฒนากิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุฑาวัฒน์ ไชยสา (2566) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษาควรเริ่มจากการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดกิจกรรม และต่อมาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวิเคราะห์แนวทางและวางแผนผ่านเครื่องมือออนไลน์ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานกิจการนักเรียนวางแผนการจัดทำแผนการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และกรอบเวลาให้ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของขอบข่ายกิจการนักเรียน พร้อมแต่งตั้งผู้รับผิดชอบให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลได้อย่างเป็นระบบ กำหนดให้มีการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดทำรายงานสรุปผลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับวางแผนพัฒนางานกิจการนักเรียนในระยะยาวอย่างมีระบบและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรื่อง แนวทางการประเมินการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนมีบทบาทในการวิเคราะห์ผลการประเมินที่ได้จากระบบดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม โดยครูสามารถสรุปและสะท้อนผลการดำเนินงานของกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในแต่ละปีการศึกษา พร้อมทั้งใช้ข้อมูลดังกล่าวในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของฝ่ายกิจการนักเรียนให้มีคุณภาพ

3. ผลการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ผลการประเมินแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานกิจการนักเรียนเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบรับกับทิศทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคที่มีดิจิทัลและเทคโนโลยีเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล โนเรศ (2568) พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้พัฒนาขึ้น โดยการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานกิจการนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

1.2 สถานศึกษาควรนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นไปบูรณาการไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดำเนินงานกิจการนักเรียนมีทิศทางที่ชัดเจน สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ผลสำเร็จสู่สถานศึกษาอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2.2 ควรมีการพัฒนาสู่กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย กระบวนการดำเนินงาน ให้มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนให้ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ การนำแนวทางที่กล่าวมาข้างต้นไปปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะสามารถยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว นำไปสู่รูปแบบการดำเนินงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท อาทิตย์ตั้ง. (2565). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 5*(2), 100–112.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. ศิริธรรมออฟเซ็ท.

จตุพร เกิดสดับ. (2567). *แนวทางการประเมินการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.

ผดุงศักดิ์ ระภานุสิทธิ์. (2566). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(4), 39–56.

พงศ์ศักดิ์ หนูเอียด. (2567). การบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6*(4), 215–226.

รัชติกร รามัญกิจ. (2566). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วริยา สายสว่าง. (2566). *การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุฑาวัฒน์ ไชยสา. (2566). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุชิต พลฤทธิ์. (2567). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 2109–2120.

อรรถพล โนเรศ. (2568). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 2635–2650.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2567). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

The Development of a Learning Management Model Based on Community-Based Learning and Problem-Solving Process to Enhance Mathematical Problem-Solving Ability of Mathayom Suksa 1 Students

นางนิตยา ใจคำ[1*]
Mrs.Nittaya Jaikham[1*]
(วันที่รับบทความ:30 เมษายน 2569, วันที่แก้ไขบทความ:8 มิถุนายน 2569, วันที่ตอบรับ: 15 มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ศึกษาผลการใช้ และ 4) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประชากรหลัก คือ นักเรียนโรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง 7 คน และกลุ่มขยายผล คือ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลบ้านพระเนตรฯ 19 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ คู่มือการใช้ แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เนื่องจากเนื้อหาไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ผู้เกี่ยวข้องต้องการรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำสถานการณ์บริบทชุมชน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือ 5P Model (4) ระบบสังคมและสภาพแวดล้อม (5) ระบบสนับสนุน (6) การวัดและประเมินผล ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้และคู่มือการใช้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (E_1/E_2) ประชากรหลัก 86.26/85.24 และกลุ่มขยายผล 86.60/84.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80, ดัชนีประสิทธิผล (E.I.) 0.6976 และ 0.7073 ตามลำดับ, ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของทั้งสองกลุ่มสูงกว่าก่อนเรียน โดยความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงกว่าร้อยละ 80 4) ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้; การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน; กระบวนการแก้ปัญหา; ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์; 5P Model

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate foundational data; 2) develop a learning management model; 3) examine the results of its implementation; and 4) assess satisfaction with the model's use. The primary population consisted of 7 students from Ban Pa Daeng Huai Luang School, and the expanded group comprised 19 students from Anuban Ban Phra Net

[1]ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
[1]Teacher in Mathematics Learning Area, Ban Pa Daeng Huai Luang School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4
[*]Corresponding author e-mail: nittayanok2016@gmail.com Tel. 0946361155

School. Research instruments included the learning management model, a user manual, a mathematical problem-solving ability test, and a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The findings were as follows: 1) Students lacked analytical thinking and mathematical problem-solving skills because the content was not connected to real-life contexts. Stakeholders required a learning management model that incorporated community-based situations to apply in daily life. 2) The learning management model consisted of six components: (1) principles and foundational concepts; (2) objectives; (3) the learning management process, or the 5P Model; (4) the social system and environment; (5) the support system; and (6) measurement and evaluation. The model and its user manual were rated at the highest level of appropriateness and feasibility. 3) The efficiency of the learning management model (E_1/E_2) for the primary population was 86.26/85.24 and 86.60/84.74 for the expanded group, both exceeding the 80/80 criterion. The effectiveness indices (E.I.) were 0.6976 and 0.7073, respectively. The post-learning achievement of both groups was higher than the pre-learning, with mathematical problem-solving ability being higher than 80 percent. 4) Both groups reported satisfaction at the highest level.

Keywords: Learning Management Model; Community-Based Learning; Problem-Solving Process; Mathematical Problem-Solving Ability; 5P Model

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนของโลกในศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิด BANI World (Cascio, 2020) ส่งผลให้สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหากลายเป็นทักษะสำคัญที่ระบบการศึกษาและตลาดแรงงานต้องการสูงสุด (OECD, 2018; World Economic Forum, 2023) ด้วยเหตุนี้ ทิศทางการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นไปที่การรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) ซึ่งครอบคลุมความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเมื่อเผชิญสถานการณ์ในชีวิตจริง (OECD, 2023) ประเทศไทยได้ตอบสนองต่อทิศทางดังกล่าวผ่านการปรับปรุงหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินระดับนานาชาติอย่าง PISA 2022 และระดับชาติอย่าง O-NET ปีการศึกษา 2565 กลับสะท้อนให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยยังคงอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอย่างมาก (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) สถานการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นท่องจำขั้นตอน ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างแท้จริง การเรียนรู้ที่มีคุณภาพจึงควรเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เผชิญและจัดการกับปัญหาที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง (Schoenfeld, 1992; Liljedahl, 2020)

วิกฤตด้านผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวยังปรากฏชัดเจนในบริบทของโรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องอัตราส่วน สัดส่วน และร้อยละ เฉลี่ยเพียงร้อยละ 42.25 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายของสถานศึกษา (โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง, 2566) เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ปัญหาหลักเกิดจากการที่นักเรียนไม่สามารถเชื่อมโยงมโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์ที่เป็นนามธรรมเข้ากับชีวิตจริงได้ ผนวกกับการจัดการเรียนการสอนยังคงมี

ลักษณะการบรรยายที่ขาดกิจกรรมเชิงรุก และขาดการดึงทรัพยากรที่มีคุณค่าในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา (บันทึกการประชุม PLC, 2566)

เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Learning: CBL) บูรณาการร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solving Process) การผสานสองแนวทางนี้เข้าด้วยกันมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิด CBL มีจุดเด่นในการดึงสถานการณ์จริงจากชุมชน 6 หมู่บ้านในเขตพื้นที่บริการมาเป็นบริบทแห่งการเรียนรู้ ซึ่งช่วยลดความเป็นนามธรรมของเนื้อหาวิชา ในขณะเดียวกัน กระบวนการแก้ปัญหาจะทำหน้าที่เสมือนโครงสร้างในการคิด ที่ช่วยจัดระเบียบการแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน (Jonassen, 2000; อัมพร ม้าคนอง, 2553) โดยอาศัยรากฐานจากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์และการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ (Lave & Wenger, 1991; Piaget, 1972; Vygotsky, 1978)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5P Model ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นรับรู้และทำความเข้าใจปัญหาชุมชน (Perceiving the Problem) 2) ขั้นวางแผนและออกแบบกลยุทธ์ (Planning the Strategy) 3) ขั้นปฏิบัติการแก้ปัญหา (Performing the Process) 4) ขั้นพิสูจน์และตรวจสอบความสมเหตุสมผล (Proving the Reasonableness) และ 5) ขั้นนำเสนอและสะท้อนคิดสู่ชุมชน (Presenting to the Community) แม้งานวิจัยที่ผ่านมาจะยืนยันถึงประสิทธิภาพของการใช้ CBL และกระบวนการแก้ปัญหา (กฤษณา สร้อยทิพย์, 2565; ชุติมณฑ์ โสชัยยันต์, 2565; Wijayanti & Winslow, 2020) แต่ส่วนใหญ่มักศึกษาแยกส่วนกัน และยังขาดรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งสองแนวคิดอย่างเป็นระบบสำหรับบริบทของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้ขึ้น โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองและนักเรียนทุกคนก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นแนวทางในการยกระดับความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการ 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 1.1 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (IOC = 0.80 - 1.00) จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดทางทฤษฎี

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (IOC = 0.80 - 1.00) จากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม รวม 24 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน 2 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2–3 จำนวน 16 คน และตัวแทนชุมชนจาก 6 หมู่บ้าน จำนวน 6 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อยกร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBL) และกระบวนการแก้ปัญหา จัดทำร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5P Model 4) ระบบสังคมและสภาพแวดล้อม 5) ระบบสนับสนุน และ 6) การวัดและประเมินผล พร้อมคู่มือการใช้ และ แผนการจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงแผนการจัดการเรียนรู้ บูรณาการบริบทชุมชน

แผนการจัดการเรียนรู้ที่/เรื่อง	การบูรณาการ/บริบทชุมชน	เวลา (ชั่วโมง)
	ทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ (Pre-test)	1.5
1. ความหมายและการเขียนอัตราส่วน	"สืบสานรสชาติไทลื้อ-ล้านนา" (สูตรการทำขนมและอาหารพื้นบ้าน)	3
2. อัตราส่วนที่เท่ากัน	"เกษตรกรรุ่นใหม่ หัวใจพอเพียง" (การผสมอาหารสัตว์และอาชีพในชุมชน)	3
3. อัตราส่วนของจำนวนหลาย ๆ จำนวน	"ศาสตร์สมุนไพรและสีสันแห่งเส้นใย" (ตำรับยาสมุนไพรและสีย้อมผ้า)	2
4. สัดส่วนและการแก้ปัญหา	"ตลาดสุขศรีและการค้าขายชุมชน" (การแลกเปลี่ยนและขายสินค้า)	3
5. ร้อยละและการแก้ปัญหา	"นักกินนักช้อปและผู้ประกอบการรุ่นเยาว์" (ภาษี ส่วนลด กำไร-ขาดทุน)	4
6. การประยุกต์ใช้อัตราส่วน สัดส่วน และร้อยละ	"นวัตกรน้อยพัฒนาชุมชน" (โครงงานย่อยออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์)	2
	ทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ (Post-test)	1.5
	รวมเวลาทั้งหมด	**20**

นอกจากนี้ ได้สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แบ่งเป็นปรนัย 4 ตัวเลือก 30 ข้อ และอัตนัย 5 ข้อ ตรวจให้คะแนนด้วยเกณฑ์แบบแยกองค์ประกอบ (Analytic Rubric) 4 ด้าน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) นำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 32 คน พบค่าความยาก (p) ระหว่าง 0.344–0.656 ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.250–0.625 ค่าความเชื่อมั่น KR-20 เท่ากับ 0.861 (แบบปรนัย) และ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.956 (แบบอัตนัย) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อสอบของ มัฮดี แวดราแม (2568)

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้ นำร่างรูปแบบและคู่มือให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ด้วยแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 4.84, S.D. = 0.36) และความเป็นไปได้ ($\overline{X}$= 4.86, S.D. = 0.34) ระดับมากที่สุดจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพ 3 ระยะ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556; สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2567) ได้แก่ แบบเดี่ยว (1:1:1) แบบกลุ่มเล็ก (3:3:3) และแบบกลุ่มใหญ่ (35 คน) พบว่ามีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 86.19/84.62 ดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เท่ากับ 0.7438 โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประเมินจากประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ดัชนีประสิทธิผล (E.I.) และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ดำเนินการ 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

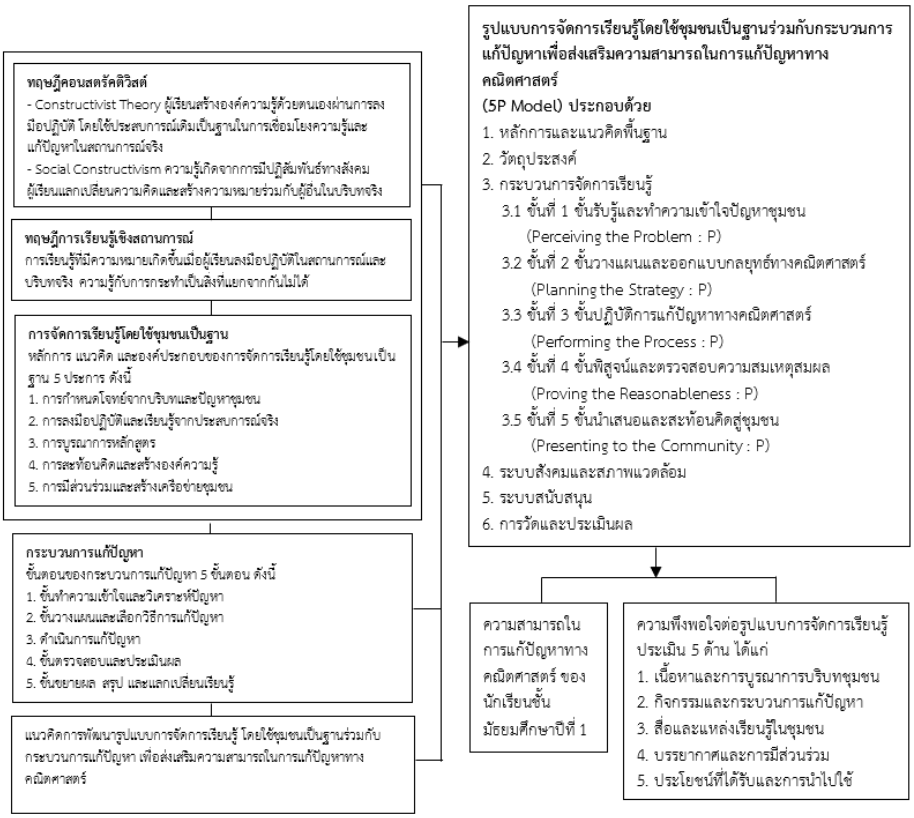
ขั้นที่ 3.1 การทดลองใช้กับประชากรหลัก คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง จำนวน 7 คน (เลือกแบบเจาะจง) ใช้แบบแผนการวิจัย One-Group Pretest-Posttest Design ใช้เวลา 20 ชั่วโมง

ขั้นที่ 3.2 การขยายผล ดำเนินการกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลบ้านพระเนตร (แก้ว สุวรรณประสิทธิ์) จำนวน 19 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายที่มีบริบทใกล้เคียงกัน โดยมีครูคณิตศาสตร์ประจำโรงเรียนเป็นผู้นำรูปแบบไปใช้จัดการเรียนรู้ภายใต้การนิเทศของผู้วิจัย ใช้เวลา 20 ชั่วโมง

ข้อมูลจากทั้งสองกลุ่มวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม รวม 26 คน หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน และตอนที่ 2 คำถามปลายเปิด เครื่องมือผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.957 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการสำหรับพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

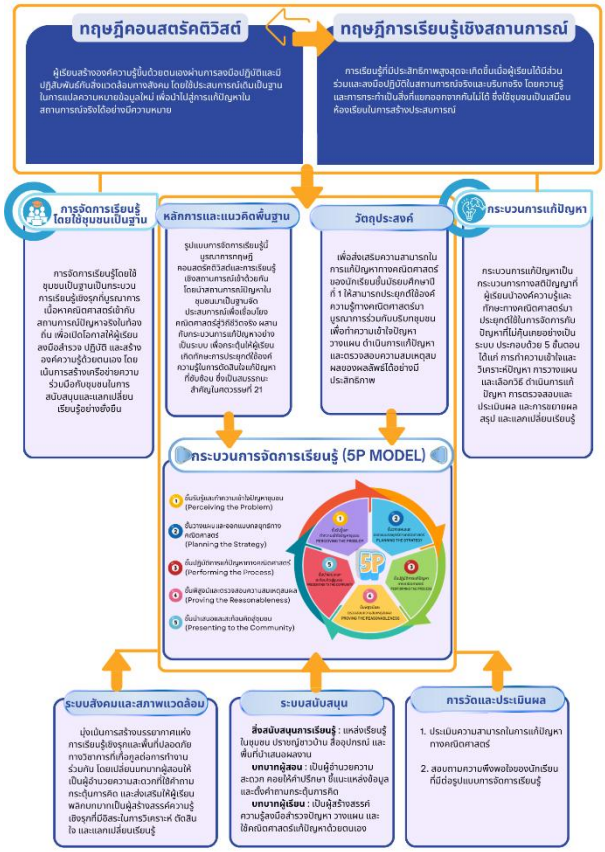
1.1 ผลการศึกษาทุนทางสังคมของชุมชน พบว่าสามารถนำทุนทางสังคมมาเชื่อมโยงกับมโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์ได้ใน 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น อัตราส่วนตำรับยาสมุนไพรและสัดส่วน

ลวดลายผ้าทอ 2) ด้านเศรษฐกิจและเกษตรกรรม เช่น การผสมอาหารสัตว์และการใช้ร้อยละคิดกำไร-ขาดทุน และ 3) ด้านแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาออกแบบเป็นสถานการณ์ปัญหาเชิงบริบท เพื่อลดความเป็นนามธรรมของเนื้อหา

1.2 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู นักเรียน และตัวแทนชุมชน พบสภาพปัญหาที่ตรงกันคือ นักเรียนมีทักษะการคำนวณพื้นฐานที่ดี แต่ขาดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะโจทย์ปัญหาสถานการณ์ เนื่องจากเนื้อหาขาดความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ทุกภาคส่วนจึงมีความต้องการรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่นำสถานการณ์และภูมิปัญญาในชุมชนมาเป็นสื่อการสอน เพื่อให้นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้แก้ปัญหาในท้องถิ่นได้จริง

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5P Model (4) ระบบสังคมและสภาพแวดล้อม (5) ระบบสนับสนุน และ (6) การวัดและประเมินผล ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้

2.2 ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.34)

2.3 คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.30) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.29)

3. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3.1 ผลการทดลองใช้กับประชากรหลัก ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง พบว่า

3.1.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 86.26/85.24 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสรุปประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้จำแนกรายแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่	ชื่อเรื่อง/บริบทชุมชน	ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)
1	ความหมายและการเขียนอัตราส่วน “สืบสานรสชาติไทลื้อ-ล้านนา”	84.25	83.57
2	อัตราส่วนที่เท่ากัน “เกษตรกรรุ่นใหม่ หัวใจพอเพียง”	86.26	84.29
3	อัตราส่วนของจำนวนหลาย ๆ จำนวน “ศาสตร์สมุนไพรและสีสันแห่งเส้นใย”	86.81	85.00
4	สัดส่วนและการแก้ปัญหา “ตลาดสุขศรีและการค้าขายในชุมชน”	87.00	86.43
5	ร้อยละและการแก้ปัญหา “นักกินนักช้อปและผู้ประกอบการรุ่นเยาว์”	86.13	85.71
6	การประยุกต์ใช้อัตราส่วน สัดส่วน และร้อยละ “นวัตกรน้อยพัฒนาชุมชน”	87.91	86.43
	ประสิทธิภาพรวม	**86.26**	**85.24**

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.13 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยความก้าวหน้า ร้อยละ 45.84 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน

นักเรียนคนที่	ก่อนเรียน (110 คะแนน)	หลังเรียน (110 คะแนน)	คะแนนความก้าวหน้า
1	55	87	+32
2	30	99	+69
3	28	79	+51
4	37	89	+52
5	44	72	+28
6	31	97	+66
7	39	94	+55
μ	37.71	88.14	50.43
σ	9.48	9.81	15.57
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	34.29	80.13	45.84

3.1.3 ค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.6976 แสดงว่านักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้นร้อยละ 69.76 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

กลุ่มทดลองหลัก	คะแนนเต็มรวม	ผลรวมคะแนน		ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)	แปลผล
		ทดสอบก่อนเรียน	ทดสอบหลังเรียน		
7	770	264	617	0.6976	ผ่านเกณฑ์ (≥ 0.50)

3.1.4 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียน (μ = 88.14) สูงกว่าก่อนเรียน (μ = 37.71) ค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นสูงกว่าร้อยละ 80 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ก่อน-หลังเรียน (n = 7)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	μ	σ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ก่อนเรียน	7	110	37.71	9.48	34.29
หลังเรียน	7	110	88.14	9.81	80.13

3.2 ผลการทดลองใช้กับประชากรกลุ่มขยายผล ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลบ้านพระเนตร(แก้วสุวรรณประสิทธิ์) พบว่า

3.2.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 86.60/84.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงสรุปประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้จำแนกรายแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่	ชื่อเรื่อง/บริบทชุมชน	ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)
1	ความหมายและการเขียนอัตราส่วน “สืบสานรสชาติไทลื้อ-ล้านนา”	87.58	85.00
2	อัตราส่วนที่เท่ากัน “เกษตรกรรุ่นใหม่ หัวใจพอเพียง”	87.18	84.47
3	อัตราส่วนของจำนวนหลาย ๆ จำนวน “ศาสตร์สมุนไพรและสีสันแห่งเส้นใย”	86.03	83.68
4	สัดส่วนและการแก้ปัญหา “ตลาดสุขศรีและการค้าขายในชุมชน”	85.43	84.47
5	ร้อยละและการแก้ปัญหา “นักกินนักช้อปและผู้ประกอบการรุ่นเยาว์”	85.53	85.00
6	การประยุกต์ใช้อัตราส่วน สัดส่วน และร้อยละ “นวัตกรน้อยพัฒนาชุมชน”	88.77	85.79
	ประสิทธิภาพรวม	**86.60**	**84.74**

3.2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.48 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยความก้าวหน้า ร้อยละ 47.18 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน

นักเรียนคนที่	ก่อนเรียน (110 คะแนน)	หลังเรียน (110 คะแนน)	คะแนนความก้าวหน้า
1	26	95	+69
2	43	86	+43
3	30	90	+60
4	32	95	+63
5	54	75	+21
6	52	90	+38
7	23	76	+53
9	36	83	+47
10	37	92	+55
11	21	88	+67
12	38	86	+48
13	41	87	+46
14	40	95	+55
15	22	94	+72
16	47	83	+36
17	38	86	+48
18	32	106	+74
19	44	84	+40
μ	36.63	88.53	51.89
σ	9.52	7.18	13.61
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	33.30	80.48	47.18

3.2.3 ค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.7073 แสดงว่านักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.73 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

กลุ่มขยายผล	คะแนนเต็มรวม	ผลรวมคะแนน		ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)	แปลผล
		ทดสอบก่อนเรียน	ทดสอบหลังเรียน		
19	2,090	696	1682	0.7073	ผ่านเกณฑ์ (≥ 0.50)

3.2.4 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียน (μ = 88.53) สูงกว่าก่อนเรียน (μ = 36.63) ค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นสูงกว่าร้อยละ 80 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ก่อน-หลังเรียน (n = 19)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	μ	σ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ก่อนเรียน	19	110	36.63	9.52	33.30
หลังเรียน		110	88.53	7.18	80.48

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประชากรหลักมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.77, σ = 0.42) และกลุ่มขยายผลมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.74, σ = 0.44) เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ จากผลการสะท้อนคิดและการสัมภาษณ์ของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการเรียนรูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้ ช่วยให้เห็นคุณค่าของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น ลดความวิตกกังวลต่อวิชาคณิตศาสตร์ลงอย่างเห็นได้ชัด และมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนในวิถีชีวิตจริงได้มากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่า ปัญหาหลักของการเรียนคณิตศาสตร์คือนักเรียนขาดการเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง ส่งผลให้ขาดทักษะในการแก้โจทย์ปัญหาสถานการณ์ ซึ่งการนำทุนทางสังคมในชุมชน เช่น อัตราส่วนการปรุงสมุนไพรและร้อยละกำไร-ขาดทุน มาสร้างเป็นสถานการณ์ปัญหาเชิงบริบทนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBL) (Carlisle et al., 2017) และทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ (Lave & Wenger, 1991) ที่เน้นให้ผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์จริงในบริบทที่คุ้นเคย การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยลดความเป็นนามธรรมและความวิตกกังวลทางคณิตศาสตร์ (Wijayanti & Winslow, 2020) ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจปัญหา วางแผน และดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นการส่งเสริมและยกระดับความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นทั้ง 6 องค์ประกอบ มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) อย่างเป็นระบบ (สมนึก กำลังเดช, 2566; ภัทรีบูรณ์ มุ่งงาม, 2567) มีการกำหนดองค์ประกอบที่เกื้อหนุนกันอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะการมี ระบบสังคมและสภาพแวดล้อม รวมถึง ระบบสนับสนุน ที่ดึงปราชญ์ชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้รูปแบบนี้มีความเป็นไปได้สูงในการนำไปปฏิบัติจริง ความโดดเด่นของรูปแบบนี้คือ การใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5P Model เป็นกลไกสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์และทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ ที่เปิด

โอกาสให้ผู้เรียนสร้างความรู้ผ่านการปฏิบัติในบริบทจริง (กฤษณา สร้อยทิพย์, 2565) โดยเริ่มต้นจากการใช้ทุนทางสังคมเป็นตัวกระตุ้นการรับรู้ปัญหา (ขั้นที่ 1 Perceiving) นำไปสู่การวางแผนและแปลงสถานการณ์ชุมชนให้เป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ (ขั้นที่ 2-3 Planning & Performing) เช่น การประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องอัตราส่วนและสัดส่วนในการผสมอาหารสัตว์ หรือการคำนวณต้นทุนการผลิตผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น จากนั้นจึงประเมินความสมเหตุสมผลของคำตอบภายใต้โลกแห่งความจริง (ขั้นที่ 4 Proving) และสะท้อนคิดคืนสู่ชุมชน (ขั้นที่ 5 Presenting) การบูรณาการกระบวนการแก้ปัญหาเข้ากับบริบทใกล้ตัวนี้ ช่วยพลิกโฉมคณิตศาสตร์ที่เป็นนามธรรมให้ผู้เรียนสามารถจับต้องได้ เข้าใจความหมาย และนำไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตได้อย่างเป็นรูปธรรม (ทิศนา แขมมณี, 2566; Smith, 2002)"

3. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหา จากการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ ทั้งกับกลุ่มประชากรหลักและกลุ่มขยายผล พบว่าผลลัพธ์มีความสอดคล้องกันและเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการ ซึ่งเป็นการยืนยันว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพที่เชื่อถือได้ และสามารถนำไปขยายผลหรือประยุกต์ใช้กับบริบทที่แตกต่างกันได้จริง ความสำเร็จในแต่ละด้าน เป็นผลมาจากการขับเคลื่อนกิจกรรมผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5P Model อย่างเป็นระบบ ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) สูงกว่าเกณฑ์ เกิดจากการประยุกต์ใช้ ขั้นที่ 1 ขั้นรับรู้และทำความเข้าใจปัญหาชุมชน (Perceiving the Problem: P1) และ ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการแก้ปัญหา (Performing the Process: P3) การดึงทุนทางสังคมมาเป็นสิ่งเร้าใน P1 ช่วยเปลี่ยนคณิตศาสตร์ที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นเรื่องใกล้ตัว ตัวอย่างเช่น ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 นักเรียนได้ศึกษาอัตราส่วนผสมของตำรับยาสมุนไพรบ้านตายาย และในแผนฯ ที่ 1 ที่ใช้สูตรการทำอาหารและขนมพื้นบ้านทางภาคเหนือ เช่น ข้าวควบ ข้าวแคบ การใช้บริบทที่คุ้นเคยช่วยลดความวิตกกังวล (Wijayanti & Winslow, 2020) ทำให้เมื่อเข้าสู่ขั้น P3 นักเรียนจึงเข้าใจมโนทัศน์ได้เร็วขึ้น และทำใบกิจกรรมระหว่างเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ตัวแปรนี้คือหัวใจสำคัญของรูปแบบ ซึ่งเป็นผลลัพธ์โดยตรงจาก ขั้นที่ 2 (Planning the Strategy: P2), ขั้นที่ 3 (Performing the Process: P3) และ ขั้นที่ 4 (Proving the Reasonableness: P4) กลไกนี้ฝึกให้นักเรียนแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่องการคิดกำไร-ขาดทุนของร้านขายของชำและตลาดสด นักเรียนต้องวิเคราะห์เงื่อนไขจากสถานการณ์จริงและแปลงเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ในขั้น P2 จากนั้นลงมือแก้ปัญหาในขั้น P3 และที่สำคัญที่สุดคือขั้น P4 นักเรียนไม่ได้เพียงแค่ตรวจทานตัวเลข แต่ต้องใช้ทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อประเมินว่า 'คำตอบที่ได้นั้นสมเหตุสมผลกับการค้าขายในตลาดจริงหรือไม่' การฝึกฝนระบบการคิดภายใต้เงื่อนไขชีวิตจริง ทำให้ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาคณิตศาสตร์เพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด (สมบัวคำ กองสิงห์, 2567)

3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิภาพผลลัพธ์ สูงกว่าเกณฑ์ เนื่องจากทักษะการแก้ปัญหาที่สูงขึ้นในข้อ 2 เมื่อผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริงตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Piaget, 1952; Vygotsky, 1978) ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงมีความคงทนและลึกซึ้ง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในกลุ่มประชากรหลักและกลุ่มขยายผล

3.4 ดัชนีประสิทธิผล (E.I.) แสดงถึงความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นผลมาจากกระบวนการสะท้อนคิดใน ขั้นที่ 4 (P4) และ ขั้นที่ 5 (Presenting to the Community: P5) ตัวอย่างเช่น ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 นักเรียนต้องทำโครงงานย่อย (Mini-Project) ออกแบบทางเลือกในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้คุ้มค่าที่สุด และนำเสนอผลลัพธ์เพื่อรับการสะท้อนคิด การที่นักเรียนต้องอธิบายกระบวนการคิดและตรวจสอบแนวคิดร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb, 2015) ทำให้เกิดพัฒนาการทางการเรียนรู้อย่างก้าวกระโดด

เมื่อพิจารณาภาพรวม การที่กระบวนการ 5P Model ขับเคลื่อนให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจและจัดการกับสถานการณ์จริงในท้องถิ่น ถือเป็นการยกระดับการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) ซึ่ง OECD (2023) นิยามว่าคือความสามารถในการกำหนด นำไปใช้ และตีความคณิตศาสตร์ในบริบทชีวิตจริงที่หลากหลาย การที่รูปแบบส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าวผ่านการใช้สถานการณ์ชุมชนเป็นฐานตั้งแต่ขั้น P1 ถึง P5 จึงเป็นการยืนยันว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้สามารถนำไปใช้ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินพบว่า นักเรียนทั้งกลุ่มประชากรหลักและกลุ่มขยายผล มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการสะท้อนคิดที่พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองของผู้เรียน จากวิชาคณิตศาสตร์ที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นสิ่งที่มีความหมาย การนำสถานการณ์จริงและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นฐานการเรียนรู้ (CBL) ทำให้ผู้เรียนตระหนักว่าคณิตศาสตร์สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในวิถีชีวิตได้จริง พร้อมทั้งช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของชุมชนตนเอง (กฤษณา สร้อยทิพย์, 2565; ศราวุฒิ ช่วยเงิน , 2564)

นอกจากนี้ การที่ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้สำเร็จผ่านกระบวนการ 5P Model ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และลดความวิตกกังวลต่อวิชาคณิตศาสตร์ลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด (ผกาพรรณ วะนานาม, 2564; ภัทรีบูรณ์ มุ่งงาม, 2567)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ก่อนนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 5P Model ไปใช้จริง ครูควรศึกษาคู่มือให้เข้าใจทั้งขั้นตอน บทบาทครู และบทบาทผู้เรียนในแต่ละขั้นอย่างถ่องแท้ พร้อมวินิจฉัยพื้นฐานคณิตศาสตร์ของนักเรียนก่อนเริ่มสอน หากพบช่องว่างในทักษะการคำนวณควรจัดกิจกรรมเสริมก่อนนำเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา

2. ขั้น Perceiving the Problem เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด ครูควรสำรวจบริบทและทุนทางสังคมของชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบก่อนออกแบบสถานการณ์ปัญหา และไม่ควรนำสถานการณ์จากชุมชนอื่นที่มีบริบทแตกต่างมาใช้โดยไม่ปรับให้เหมาะสม

3. ครูต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดเนื้อหามาเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายชุมชน โดยเริ่มสานสัมพันธ์กับปราชญ์ชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นก่อนเปิดภาคเรียน รูปแบบนี้เหมาะเป็นพิเศษสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสที่มีทรัพยากรจำกัด เพราะใช้ทุนชุมชนเป็นสื่อหลักแทนเทคโนโลยีราคาแพง

4. ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดกลุ่ม PLC ที่เชื่อมโยงครูคณิตศาสตร์จากโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อร่วมออกแบบโจทย์จากชุมชนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้รูปแบบร่วมกัน

5. หากนำรูปแบบไปใช้โดยครูท่านอื่น ควรให้ผู้วิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญนิเทศอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 แผนการสอนแรก เพื่อให้มั่นใจว่าครูผู้สอนเข้าใจเจตนารมณ์ของแต่ละขั้นตอนใน 5P Model อย่างถูกต้องก่อนดำเนินการอย่างอิสระ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคงทนของการเรียนรู้หลังสิ้นสุดการทดลองอย่างน้อย 1 ภาคเรียน เพื่อยืนยันว่าผู้เรียนสามารถนำกระบวนการแก้ปัญหาไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างต่อเนื่อง

2. ควรนำรูปแบบไปทดลองกับเนื้อหาสาระอื่น ระดับชั้นอื่น หรือชุมชนที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสภาพและขยายฐานหลักฐานให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาแนวทางบูรณาการรูปแบบนี้กับกลุ่มสาระอื่น เช่น วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ตามแนวทาง STEAM Education เพื่อพัฒนานวัตกรรมของนักเรียนที่สร้างประโยชน์ต่อชุมชนในวงกว้าง

4. ควรวิจัยเชิงนโยบายเพื่อขยายผลรูปแบบในระดับเครือข่ายสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษามุ่งสู่การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่บูรณาการความฉลาดรู้ทางคณิตศาสตร์กับภูมิปัญญาชุมชนอย่างยั่งยืน

5. การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่างหลัก เนื่องจากนักเรียนในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวงมีจำนวนเพียง 7 คน แม้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขยายผลกับนักเรียนต่างโรงเรียนเพิ่มเติมอีก 19 คนแล้วก็ตาม แต่ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้นและครอบคลุมบริบทโรงเรียนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลและการนำรูปแบบไปใช้ในวงกว้าง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (5P Model) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นผสานบริบทชุมชนกับกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้ปัญหาจากชุมชน การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การพิสูจน์ความสมเหตุสมผล จนถึงการนำเสนอคืนสู่ชุมชน ช่วยให้นักเรียนเห็นความหมายของคณิตศาสตร์ในชีวิตจริง

2. ด้านฐานการคิดเชิงบูรณาการ รูปแบบนี้ผสาน 3 ฐานแนวคิดเข้าด้วยกัน ได้แก่ ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์และการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ กระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และทุนทางสังคมของชุมชน โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสื่อหลักในการเรียนรู้

3. ด้านผลลัพธ์เชิงประจักษ์ 5P Model สามารถพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้จริง ทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความพึงพอใจ พร้อมทั้งยกระดับการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กฤษณา สร้อยทิพย์ (2565). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับกระบวนการโพลยา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วน สัดส่วน และร้อยละ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review, 6*(5), 105–119.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 5*(1), 7–19.

ชุติมณฑ์ โสชัยยันต์. (2565). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับสื่อดิจิทัล เรื่อง อัตราส่วน สัดส่วน และร้อยละ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2566). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 26). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บันทึกการประชุม PLC กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. (2566). *บันทึกการประชุม PLC กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์*. โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง.

ผกาพรรณ วะนานาม. (2564). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/

ภัทรีบูรณ์ มุ่งงาม. (2567). *การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบร่วมกับกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและจิตนวัตกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

มัฮดี แวดราแม. (2568). *โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ*. โปรแกรมคอมพิวเตอร์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง. (2566). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านป่าแดงห้วยหลวง ประจำปี 2566.*

ศราวุฒิ ช่วยเงิน. (2564). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้บนเว็บแอปพลิเคชันโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้อิงประสบการณ์และชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565.*

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *คู่มือการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). *ผลการประเมิน PISA 2022 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.*

สมนึก กำลังเดช. (2566). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2567). *หลักสูตรการพัฒนางานวิชาการด้วยการวิจัยและพัฒนา: เอกสารประกอบการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะขั้นสูงของบุคลากรทางการศึกษา.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมบัวคำ กองสิงห์. (2567). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแก้ปัญหา DCP2C เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ภาคตัดกรวย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *Journal of Buddhist Education and Research, 10(4),* 262–278.

อัมพร ม้าคนอง. (2553). *ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์: การพัฒนาเพื่อพัฒนาการ*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Carlisle, S. K., Gourd, K., Rajkhan, S., & Nitta, K. (2017). Assessing the impact of community-based learning on students: The Community Based Learning Impact Scale (CBLIS). *Journal of Service-Learning in Higher Education, 6*, 1–19.

Cascio, J. (2020). Facing the age of chaos. *Medium. https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d*

Jonassen, D. H. (2000). Toward a design theory of problem solving. *Educational Technology: Research and Development*, *48*(4), 63–85. https://doi.org/10.1007/BF02300500

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson FT Press.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Liljedahl, P. (2020). *Building thinking classrooms in mathematics, grades K-12: 14 teaching practices for enhancing learning*. Corwin Press.

OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing.

OECD. (2023). *PISA 2022 assessment and analytical framework*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/dfe0bf9c-en

Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children* (M. Cook, Trans.). International Universities Press.

Piaget, J. (1972). Intellectual evolution from adolescence to adulthood. *Human Development*, *15*(1), 1–12. https://doi.org/10.1159/000271225

Schoenfeld, A. H. (1992). Learning to think mathematically: Problem solving, metacognition, and sense-making in mathematics. In D. A. Grouws (Ed.), *Handbook of research on mathematics teaching and learning* (pp. 334–370). Macmillan.

Smith, G. A. (2002). Place-based education: Learning to be where we are. *Phi Delta Kappan*, *83*(8), 584–594. https://doi.org/10.1177/003172170208300806

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman, Eds. & Trans.). Harvard University Press.

Wijayanti, P., & Winslow, C. (2020). Mathematical problem solving in a community of practice. *Educational Studies in Mathematics, 103(1)*, 1–18. https://doi.org/10.1007/s10649-019-09923-2

World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. World Economic Forum.

รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

Model for Developing the Moral Communication of Leaders among Personnel at the Chiang Mai Provincial Education Office

กรศิริ ธัมมาวุฒิคุณ[1*] พงศ์ กูลนรา[2] จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์[3] ณัฐกุล รุณผาบ[4] พัฒน์อนิญช์ ตระกูล อินคอม[5]
Kornsiri Thamawoottikoon[1*] Pong Klunnara[2] Chakparun Wichaakharawit[3] Nuttakul Runphap[4]
Phatanin Trakulincom[5]

(วันที่รับบทความ: 4 กรกฎาคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 19 กรกฎาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 21 กรกฎาคม 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนทัศน์การสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ 2) ศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ และ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูล เชิงปริมาณคือบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 75 คน ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ศาสนา และสื่อมวลชน จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนทัศน์การสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากร มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ คือด้านองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ 2) ผลการศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม "KRNM MODEL" ประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติองค์ความรู้การสื่อสาร (Knowledge) มิติการสร้างสานสัมพันธ์ (Relationship) มิติการสร้างเครือข่าย (Network) มิติการสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาต่อยอด (Moral and continuous Development) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความสอดคล้องของรูปแบบอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: การสื่อสารเชิงคุณธรรม; ภาวะผู้นำ; การพัฒนาบุคลากร; สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

[1]นักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่
[1] Academic Officer, Chiang Mai Provincial Education Office
[2] นายอำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา
[2]District Chief Officer of Phukamyao, Phayao Province
[3]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น เชียงใหม่
[3] Program in Educational Administration, Nation University Chiang Mai
[4]ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด ลำพูนเขต 1
[4] Director of Lamphun Primary Educational Service Area Office 1
[5]ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเขียว
[5]Director of Ban Nong Khiao School, Chiang Dao District, Chiang Mai Province
[*] Correspondi author e-mail: konsiri04@gmail.com โทร. 0819511819

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the paradigm of leadership moral communication among the personnel of the Chiang Mai Provincial Education Office; 2) to investigate the components of leadership moral communication among the personnel of the Chiang Mai Provincial Education Office; and 3) to develop a model for enhancing leadership moral communication among the personnel in the Chiang Mai Provincial Education Office. A mixed-methods research design was employed. The research instruments consisted of in-depth interviews, questionnaires, and focus group discussions. Quantitative data were collected from 75 personnel within the Chiang Mai Provincial Education Office. Qualitative data were gathered from 5 experts in education, religion, and mass media, as well as a focus group discussion with 15 qualified experts. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using content analysis and descriptive narrative. The research findings revealed that: 1.The paradigm of leadership moral communication among the personnel comprised 3 dimensions: knowledge, leadership, and management. 2.The overall evaluation of the components of leadership moral communication was at the highest level. 3.The developed enhancement model, named the "KRNM MODEL," consists of 4 dimensions: the Communication Knowledge dimension (K), the Relationship building dimension (R), the Network creation dimension (N), and the Moral and continuous Development dimension (M). The evaluation of the model's appropriateness, feasibility, and consistency was at the excellent level.

Keywords: Moral Communication; Leadership; Personnel Development : Chiang Mai Provincial Education Office

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทำให้การดำรงชีวิตและการสื่อสารในองค์กรมีความสะดวกสบายมากขึ้น ทว่าความรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารดิจิทัลกลับเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและการสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน ผู้นำถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเข้าใจอันดีและมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจ ในทางกลับกัน หากผู้นำขาดทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม ย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้ง ข้อร้องเรียน และปัญหาสุขภาพจิตของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการบริหารงานแสดงศักยภาพของตนเองในวิถีที่เคยเป็นมาในอดีต และในขณะเดียวกันก็จะสามารถพัฒนาปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยได้ (ทัศนีย์ เจนวิถีสุข, 2554)

การพัฒนาชุมชนและหน่วยงานทางการศึกษาในระดับภูมิภาค ปัญหาการสื่อสารที่มีทัศนคติ ความคิดและวัฒนธรรมทางภาษาที่ไม่ตรงกัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาพลักษณ์และขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ นำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในระบบงาน หากผู้นำและผู้ปฏิบัติงานขาดการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกย่อมส่งผลเสียต่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ (Mazzarella & Grundy, 1989) การเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำให้มีสมรรถนะการสื่อสารควบคู่ไปกับคุณธรรมจึงเป็นรากฐานสำคัญสำหรับสร้างชุมชนท้องถิ่นและองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน เมื่อองค์กรเกิดปัญหาก็ร่วมกลุ่มกันแก้ไขในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม (สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี, 2558)

การศึกษาคุณลักษณะการสื่อสารและกระบวนทัศน์ของผู้นำยุคใหม่ เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับร่วมกันอย่างกว้างขวาง (พงกระพรรณ ตะกลมทอง, 2555) หากนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การ

ดำเนินงาน และการบริหารงานบุคคล จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานระดับภูมิภาคที่มีความหลากหลายของบุคลากร การสื่อสารเชิงคุณธรรมตามแนวพุทธศาสนาและศาสตร์พระราชา มิได้มุ่งเน้นเพียงการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารตามทฤษฎีการสื่อสาร กระบวนการ SMCR เท่านั้น(Foster, 1985; Mahoney, 1990) แต่ยังรวมถึงการสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักคุณธรรม เช่น สัปปุริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 (สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี. (2558)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 ข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้ 1) รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขต จังหวัดให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ 2) ดำเนินงานวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด 3) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัดเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท 4) ติดตามและประเมินผลบริหารและการจัดการศึกษาของจังหวัด โดยยึดหลักการบูรณาการอย่างมี ส่วนร่วม เพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จลุล่วง 1.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้า (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2565) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานทุกระดับ ระหว่างหน่วยเหนือและหน่วยงานทางการศึกษาตลอดจนถึงหน่วยงาภาคเอกชนเพื่อบูรณาการการการพัฒนาการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ที่จะต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะทางการสื่อสาร อยู่ตลอดเวลา การเสริมสร้างการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกเวลา ทุกระดับ

งานวิจัยนี้ ได้มุ่งศึกษากระบวนทัศน์ผู้นำบุคลากรทางการศึกษาด้านการสื่อสารคุณธรรม แนวคิด ทฤษฎีผู้นำ การสื่อสาร หลักธรรมประกอบที่สำคัญ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สนับสนุน และขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับสภาพสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการกระบวนทัศน์การสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยแบ่งกระบวนการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษากระบวนทัศน์การสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ เดวิด ซีแมคเคลแลนด์ ได้แก่ด้านองค์ความรู้ในการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำในการสื่อสาร และด้านคุณธรรมในการสื่อสาร

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ศาสนา สื่อมวลชนและผู้ประกอบการ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1.2 การสร้างเครื่องมือโดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเอง มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นแนวคำถาม ในการสัมภาษณ์ ด้านองค์ความรู้การสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำในการสื่อสาร และด้านคุณธรรมในการสื่อสาร

2.1 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความความชัดเจน การใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหา (Content Valitdity) โดยการหาค่า ioc ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.5 -1.00 ioc ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.85

1.3 นำไปใช้สัมภาษณ์บุคคลากรทางการศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 8 คน

1.4. นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดประเด็นกำหนดองค์ประกอบ

2. ขั้นตอนการศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม

จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน 1) ด้านความรู้ ได้แก่ความรู้หลักการสื่อสาร ความสำคัญของการสื่อสาร กระบวนการสื่อสาร ความรู้เรื่องสื่อเทคโนโลยีในการสื่อสาร รู้เท่าทันสื่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านภาวะผู้นำ บุคลิกภาพและ ทักษะในการสื่อสาร 3) ด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตในทางปฏิบัติในการสื่อสาร การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ ยึดหลักธรรม อิทธิบาท4 สัปริสธรรม 7

2.2 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ บุคลากรทางการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 75 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้จากการสังเคราะห์ประเด็นที่เป็นข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ระดับการศึกษา ตอนที่ 2 ประเด็นเนื้อหา ด้านความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม ครอบคลุม เนื้อหาด้านละ 20 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.4 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 2 คน พิจารณาตรวจสอบการใช้ภาษา ความชัดเจนในข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหา โดยการหาค่า ioc ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.5-1.00 ค่า ioc เท่ากับ 0.95 แก้ไขปรับปรุง และนำไปใช้

2.5 เก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย โดยขอความร่วมมือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน จากกลุ่มงาน 8 กลุ่ม รวมจำนวน 75 คน

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ขั้นตอนการยกร่างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม

3.1 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มศึกษานิเทศก์/ครูผู้สอน เพื่อยกร่างรูปแบบนวัตกรรม

4. ขั้นตอนการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

4.1 ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้งานจริง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากระบวนทัศน์การพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 1 กระบวนทัศน์การพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็น	เนื้อหาที่จำเป็น	ความสำเร็จที่คาดหวัง
1. กระบวนทัศน์การสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำ	1.1 ด้านองค์ความรู้: มีความรู้หลักการสื่อสาร, รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์องค์กร, เข้าใจคุณค่าและผลกระทบของการสื่อสาร, วิเคราะห์เนื้อหาก่อนเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์	มีความจำเป็นต่อผู้นำบุคลากรทางการศึกษา
	1.2 ด้านภาวะผู้นำ: ยึดมั่นในคุณธรรม มีศีล สมาธิ ปัญญา มีความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนทำงาน โดยน้อมนำหลักอิทธิบาท 4 และสัปปุริสธรรม 7 มาปฏิบัติเป็นแบบอย่างและสร้างแรงจูงใจ	เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสรรค์
	1.3 ด้านการบริหารจัดการ: จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการสื่อสาร, จัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย, สร้างกระแสการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงต่อเนื่อง	ทั่วถึงและต่อเนื่องภายในสำนักงาน
2. องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม	1. การมีเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน 2. ความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร 3. การน้อมนำศาสตร์พระราชามาปรับใช้ในการบริหารจัดการ	(บุคลากรให้การยอมรับในระดับมากที่สุด)

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาด้านกระบวนทัศน์การพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำบุคลากรทางการศึกษา มีประเด็นหลัก 3 ด้าน แต่ละด้านมีประเด็น สำคัญเป็นองค์ประกอบย่อยที่จำเป็นในการนำสู่การพัฒนาดังนี้

1.1 ด้านองค์ความรู้ ผู้นำบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้หลักการสื่อสาร รู้กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ภายในองค์กร มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าผลกระทบของการสื่อสาร รู้จักวิเคราะห์เนื้อหาของสารก่อนการเผยแพร่ ทางสื่อสังคมออนไลน์

1.2 ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำบุคลากรทางการศึกษา งยึดมั่นในคุณธรรม มีศีล สมาธิ ปัญญา มีความซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนให้กับการทำงาน โดยน้อมนำหลักอิทธิบาท 4 และสัปปุริสธรรม 7 มาปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและสร้างเสริมแรงจูงใจการทำงานอย่างสรางสรรค์

1.3 ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำต้องสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการสื่อสาร จัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย และสร้างกระแสการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงและต่อเนื่องภายในสำนักงาน

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำ จากการสำรวจกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 75 คน พบว่าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับได้คือ การมีเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน , ความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร และการน้อมนำศาสตร์พระราชามาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งบุคลากรให้การยอมรับในระดับ สูงมาก

3. รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม "KRNM MODEL" ประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติองค์ความรู้การสื่อสาร (Knowledge) มิติการสร้างสานสัมพันธ์ (Relationship) มิติการสร้างเครือข่าย (Network) มิติการสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาต่อยอด (Moral and continuous Development) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความสอดคล้องของรูปแบบอยู่ในระดับดีมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. กระบวนทัศน์และองค์ประกอบด้านความรู้ในการสื่อสารเชิงคุณธรรม จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้นำและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญและเห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์และตรวจสอบสารก่อนการส่งต่อ ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่าในยุคดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ได้กลายเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา อย่างไรก็ตาม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้อาศัยเพียงแค่ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี (Hard Skills) แต่ต้องอาศัย "ทักษะการรู้เท่าทันสื่อและการสื่อสารเชิงคุณธรรม" (Soft Skills) เป็นตัวกำกับ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องอย่างยิ่งกับ ทฤษฎีจำลองกระบวนการสื่อสาร SMCR ของ เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo, 1960) ที่ระบุว่า ประสิทธิผลของการสื่อสารไม่ได้เกิดขึ้นจากช่องทาง (Channel) เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบพื้นฐานของผู้ส่งสาร (Source) และผู้รับสาร (Receiver) ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ความรู้ ทัศนคติ และระบบสังคมวัฒนธรรม การที่ผู้นำเน้นย้ำการวิเคราะห์สารก่อนส่งต่อ ถือเป็นการบริหารจัดการ "ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ" เพื่อลดความบิดเบือนของสาร (Noise) ในระบบราชการ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ จอย ทองกล่อมศรี (2550) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและพบว่า ข้อมูลข่าวสารที่กระจายผ่านช่องทางออนไลน์อย่างไร้ทิศทาง มักก่อให้เกิดปัญหาความเข้าใจผิดในองค์กร จึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการเพิ่มพูนทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ของบุคลากร เพื่อปกป้องและส่งเสริมภาพลักษณ์อันดีขององค์กร นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการทำงานภาครัฐ ยังได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) และแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Governance) โดย Ansell และ Gash (2008) ที่อธิบายว่า การบริหารงานยุคใหม่ต้องพึ่งพาการสื่อสารที่สองทิศทาง (Two-way Communication) ผ่านเครือข่ายที่ยืดหยุ่น การวิเคราะห์สารอย่างรอบคอบก่อนการส่งต่อจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความโปร่งใส ลดความผิดพลาดในการส่งมอบบริการทางการศึกษา และสอดรับกับผลงานของ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2561) ที่ระบุว่าผู้นำองค์การทางการศึกษายุคดิจิทัลต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็น "ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย" (Network Facilitator) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการขับเคลื่อนความรู้และคุณธรรมไปพร้อมกัน

2. ภาวะผู้นำและหลักคุณธรรมในการสื่อสาร ผลการวิจัยในส่วนของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีการน้อมนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ความพอใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ ความไตร่ตรอง) และ สัปปุริสธรรม 7 (ธรรมของสัตบุรุษหรือผู้ดี) มาเป็นแกนหลักในการดำเนินงานและสื่อสาร ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างทางวัฒนธรรมและจริยธรรมของไทยยังคงเป็นรากฐานสำคัญในการกำกับพฤติกรรมของผู้นำทางการศึกษา การบริหารงานที่ขาดคุณธรรมย่อมไม่สามารถสร้างความไว้วางใจ (Trust) ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ผลลัพธ์ข้อนี้มีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับงานวิจัยของ สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา และพบว่าการนำหลักธรรมมาบูรณาการกับการสื่อสารของผู้นำ มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงบวก (Positive Motivation) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และที่สำคัญที่สุดคือช่วยลดข้อร้องเรียนรวมถึงความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดรับกับแนวคิดทางตะวันตกในเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ของ George (2003) ที่เน้นย้ำว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องขับเคลื่อนองค์กรด้วยเป้าหมาย (Purpose) และค่านิยมที่ชัดเจน (Values) มีความซื่อสัตย์จริงใจในการสื่อสาร ซึ่งจะนำไปสู่ความจงรักภักดีและความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ในทำนองเดียวกัน แนวคิดของ Foster (1985) และ Mahoney (1990) เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective Leadership) ได้ระบุไว้ตรงกันว่า ผู้นำต้องสร้างให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) และพัฒนาตนเองให้เป็น "ผู้ฟังที่ดี" (Active Listener) การเป็นผู้ฟังที่ดีตามหลักสัปปุริสธรรม (การรู้จักตน รู้จักกลุ่มบุคคล และรู้จักบุคคล) จะช่วยเปิดโอกาสให้คนในองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรระดับปฏิบัติการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participatory Management) ร่วมสะท้อนปัญหา และร่วมตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง การสื่อสารในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะลดช่องว่างระหว่างชนชั้นในระบบราชการ แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน ตามที่ Bass และ Avolio (1994) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในส่วนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

3. การบริหารจัดการและการสร้างรูปแบบนวัตกรรม "KRNM MODEL" สำหรับการสร้างและพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการสื่อสารเชิงคุณธรรมของบุคลากรภายใต้ชื่อ "KRNM MODEL" ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ (Knowledge) การสร้างสัมพันธ์ (Relationship) การสร้างเครือข่าย (Network) และยึดหลักหลักธรรมาภิบาลพัฒนาต่อเนื่องเชื่อมโยง (Moral and Continuous Development) นั้น ถือเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่ตอบโจทย์การบริหารสถานศึกษาและองค์กรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อย่างแท้จริง โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้การยอมรับและยืนยันถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้งานได้จริง รวมทั้ง งานวิจัยของ จุฑามาศ กาญจนธรรม (2558) ที่ชี้ให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีการกำหนดเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน มีโครงสร้างพื้นฐานระบบอินเทอร์เน็ตที่ปลอดภัย และที่สำคัญคือต้องมีการพัฒนาศักยภาพของกำลังคน (Human Capital) ให้มีความพร้อม ซึ่งสอดรับกับตัว K (Knowledge) ในโมเดลที่มุ่งเน้นการสร้างฐานความรู้ในการรู้เท่าทันเทคโนโลยีและหลักธรรมให้กับบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัญณิตา ชัยสนิท (2552) ที่ระบุว่า รูปแบบการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีการสร้างพันธมิตรและเชื่อมโยงกับเครือข่ายภาคีสนับสนุน ที่ต้องให้คุณค่าชื่อเสียงภาพลักษณ์ ควบคู่กับการบูรณาการพัฒนาปฏิบัติความสามารถการสื่อสารเจรจาต่อรองสอดคล้องตามแนวคิดของนักวิชาการผู้นำด้านภาพลักษณ์และการสื่อสารประชาสัมพันธ์เช่น พจน์ ใจชาญสุขกิจ (2552) ตรงกับตัว R - Relationship และ N - Network) รวมถึงต้องมีระบบการประเมินผลและถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ตรงกับตัว M - Moral and Continuous Development) ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน หากพิจารณาในระดับสากล นวัตกรรม "KRNM MODEL" นี้มีความสอดรับกับแนวคิด วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA Cycle) ของ Deming (1986)

และแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter Senge (1990) ที่เน้นย้ำเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) กับข้อค้นพบ ของ จันทรา อ้ายจันทร์แก้ว (2556) ศึกษาหลักปรัชญาของเศรษกิจพอเพียงในราชกาลที่ 9 กับการบริหารการศึกษาที่ยึดทางสายกลาง ไม่ล้มเลิกและทำลายสิ่งเก่า คือสานต่อและพัฒนาสิ่งที่มี ผู้นำและบุคลากรเป็นแบบอย่าง รูปแบบนี้ได้รับการยืนยันจากการสังเคราะห์ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Feasibility) และมีความเหมาะสม (Appropriateness) ย่อมเป็นการยืนยันว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งเน้นเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ต้องพัฒนาเป็นระบบที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ระดับสติปัญญา (ความรู้) ระดับจิตใจ (ความสัมพันธ์และคุณธรรม) ไปจนถึงระดับโครงสร้างทางสังคมบทบาทหน้าที่ (เครือข่ายและธรรมาภิบาล) อันจะส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่และเครือข่ายสถานศึกษาในพื้นที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ควรนำรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม "KRNM MODEL" ไปบรรจุในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.4 ผู้นำหน่วยงานทางการศึกษาควรนำคู่มือการพัฒนาที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ในการศึกษาด้วยตนเองเพื่อปรับปรุงทักษะการฟังและการสื่อสารออนไลน์อย่างปลอดภัย

1.5 ควรส่งเสริมการสร้างระบบฐานข้อมูลกลางและเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างกลุ่มงานภายในสำนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการใช้รูปแบบ“KRNM” ในระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระดับภาค

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยและตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมการสื่อสารออนไลน์ของบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลใหม่

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดนวัตกรรมการบริหารงานการบริหารการศึกษาในระดับจังหวัด ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษษที่เป็นฟันเฟืองสำคัญ มีตัวชี้วัดขับเคลื่อนงานบริหารงานบุคคลในรูปแบบ "KRNM MODEL" ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ผสานระหว่างหลักนิเทศศาสตร์ (ทฤษฎี SMCR) และหลักพุทธบริหารศาสตร์ (ศาสตร์พระราชา อิทธิบาท 4 สัปปุริสธรรม 7) เข้าด้วยกันอย่างลงตัว โดยแบ่งกระบวนการพัฒนาออกเป็น 3 ช่วงคือ ต้นน้ำ (พัฒนาความรู้นโยบายแนวทางปฏิบัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง) กลางน้ำ การสร้างสัมพันธ์ เครือข่าย พัฒนาทักษะ) และ ปลายน้ำ (พิจารณาผลงานการให้ขวัญกำลังใจและการต่อยอดพัฒนาต่อเนื่อง) ซึ่งเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการเปลี่ยนผ่านพฤติกรรมการสื่อสารของผู้นำสู่การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณธรรมอย่างยั่งยืน



แผนภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา : จากผลการวิจัย ,คำสั่งสร้างแผนภาพโดยผู้วิจัย ,จาก OpenAiChatGPTV.5-5

เอกสารอ้างอิง

จันทรา อ้ายจันแก้ว. (2556). *รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จุฑามาศ กาญจนธรรม. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6*(2), 145–158.

จอย ทองกล่อมศรี. (2550). *กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และการรู้เท่าทันสื่อเพื่อการสร้างภาพลักษณ์องค์กร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข. (2554). *การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธิติภพ ชยธวัช. (2548). *แม่ไม้บริหาร*. สำนักพิมพ์ซี.พี.บุ๊ค แสตนดาร์ด.

ปัญณิตา ชัยสนิท. (2552). *การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของนักศึกษาวิชาการพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์ในงานส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2552). *การบริหารภาพลักษณ์ (Corporate image & brand management): เมื่อชื่อเสียงเป็นต้นทุนมากกว่าสินทรัพย์ขององค์กร*. http://www.drphot.com

พงกะพรรณ ตะกลมทอง, สมคิด สร้อยน้ำ, พิชญ์ ฉายายนต์, และ ชาตรี นาคะกุล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6*(1).

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. พริกหวานกราฟฟิค.

มณีภัทร์ งามเกิดเกียรติ. (2550). *การใช้หลักธรรมะในการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อการบริหารจัดการองค์การธุรกิจ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระพีพรรณ ร้อยพิลา. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารพุทธจักร, 69*(4), 35–48.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ 2562–2565*. ส.การพิมพ์.

Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory, 18*(4), 543–571.

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

Berlo, D. K. (1960). *The process of communication: An introduction to theory and practice*. Holt, Rinehart and Winston.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Foster, W. (1985). *The reconstruction of leadership*. Deakin University Press.

George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.

Mahoney, J. (1990). *The art of listening in leadership*. Academic Press.

Mazzarella, J. A., & Grundy, T. (1989). *Portrait of a leader*. ERIC Clearinghouse on Educational Management.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.

การประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

The Evaluation of the Little Scientists' House Project at the Early Childhood Level of Schools under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

รุ่งทิวา จงฤทธิ์[1*] และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล[2]
Rungthiwa Chongrit[1*] and Poompipat Rukponmongkol[2]

(วันที่รับบทความ: 17 พฤศจิกายน 2568 วันที่แก้ไขบทความ: 2 กุมภาพันธ์ 2569 วันที่ตอบรับ: 8 กุมภาพันธ์ 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาโครงการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 63 คน ผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย จำนวน 64 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 64 คน รวม 254 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาโครงการ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความถี่ (f) และการจัดลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ แนวทางพัฒนาโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า ควรส่งเสริมการอบรมและสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง วางแผนงบประมาณอย่างโปร่งใส ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านกระบวนการ ควรวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยและบูรณาการกิจกรรมตามแนวคิด STEM ส่งเสริมการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการติดตามและพัฒนา และจัดทำรายงานผลอย่างเป็นระบบ ด้านผลผลิต ควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้ การดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการสะท้อนผล จะช่วยยกระดับคุณภาพและความยั่งยืนของโครงการ

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ; บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[1] Master of Education Program in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University
[2]รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[2] Associate Professor, Ph.D., Department of Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University
[*] Corresponding author e-mail: Rung13099006450611@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is evaluate the Little Scientists' House Thailand Project at the early childhood level in schools under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2, focusing on three aspects: Input, Process, and Output, as well as to explore guidelines for project development. The sample group consisted of 254 individuals—comprising 63 school administrators, 63 project-responsible teachers, 64 parents of early childhood students, and 64 school committee members—along with 17 experts in project development. Research instruments included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), frequency (f), and ranking. The research findings revealed that the overall project evaluation result was at the highest level, meeting the evaluation criteria. When considering each aspect, the Process aspect yielded the highest mean score, followed by the Output and Input aspects, respectively. Regarding development guidelines: for the Input aspect, recommendations included promoting training and understanding among administrators and stakeholders, transparent budget planning, cost-effective resource utilization, ensuring a safe environment, and fostering community participation. For the Process aspect, recommendations included analyzing the early childhood curriculum and integrating STEM-based activities, promoting hands-on learning, utilizing technology and information for monitoring and development, and systematically preparing result reports. For the Output aspect, recommendations included encouraging teachers to design activities aligned with the school context, utilizing innovation and technology, organizing platforms for knowledge exchange, and fostering collaboration among schools, parents, and the community. Furthermore, the project should be implemented systematically, encompassing preparation, planning, execution, monitoring and evaluation, and reflection. It will help enhance the quality and sustainability of the project.

Keywords: project evaluation; Little Scientists' House Project

บทนำ

โครงการ "บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย" เป็นโครงการที่สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาพระราชทานพระราชดำริให้คณะกรรมการนำไปพิจารณาริเริ่มดำเนินการนำร่องในประเทศไทย โดยได้ทอดพระเนตรตัวอย่างโครงการนี้คราวเสด็จพระราชดำเนินเยือนประเทศเยอรมนี เมื่อปีพ.ศ. 2552 คณะกรรมการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย จึงได้ติดต่อกับมูลนิธิ Haus der kleinen Forscher โดยการประสานงานของ Mr. Thomas Tillmann เพื่อขออนุญาตนำกิจกรรมนี้มาทดลองทำในประเทศไทย บัดนี้ทั้งสองฝ่ายได้ทำความตกลงร่วมกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยที่มาของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย มาจากการประเมินผลนานาของโครงการ PISA พบว่า ความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์ของเด็กไทย ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย อีกทั้งยังขาดแคลนนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่จะร่วมมือขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ งานวิจัยยืนยันว่า เราควรสร้างทัศนคติที่ดีด้านการเรียนรู้ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้กับเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัย(อายุ 3-6 ปี) เพราะเป็นช่วงอายุที่มีความสามารถในการเรียนรู้และจดจำมากที่สุด ซึ่งโครงการได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเป็นแนวทางการ

พัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย. 2553)

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีมาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริมทักษะวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และทักษะอาชีพที่จำเป็นในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อย่างไรก็ตาม ผลการประเมิน PISA 2022 สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนไทยยังมีสมรรถนะด้านวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของประเทศ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2565) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพครูและการวางรากฐานการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาเด็กให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผ่านการสืบเสาะหาความรู้และการทดลอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) ทั้งนี้ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมให้มีคุณธรรม วินัย และจิตสำนึกความเป็นไทย (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, 2560) เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และสามารถนำไปต่อยอดในการเรียนรู้ระดับที่สูงขึ้นได้ มีพัฒนาการทางการรับรู้ผ่านการทดลองอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนเกิดความสนใจในวิทยาศาสตร์ พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ และสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างรอบด้าน (อภันตรี นาคอำไพ เรืองเดช ศิริกิจ และกาญจนา ตระกูลวรกุล, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ดำเนินโครงการ “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสำรวจ ทดลอง และการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ให้แก่เด็กปฐมวัย แต่ยังประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องของการดำเนินงาน การขาดแคลนอุปกรณ์ และความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน การประเมินโครงการจึงมีความจำเป็นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ของโครงการอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2567)

ผู้วิจัยจึงได้จัดทำการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อทราบถึงสภาวะแวดล้อมปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคในกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนา ปรับปรุง โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานต่อไป อีกทั้งยังเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งจะนำไปสู่ การจัดการศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านผลลัพธ์ (Output)
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ใช้แนวคิดการประเมินเชิงระบบ (System Approach) มีกรอบการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านผลลัพธ์ (Output)

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย และคณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.609-610) โดยวิธีการแบ่งแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากแบ่งตามอำเภอ และแบ่งตามโรงเรียน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีจับสลากได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 63 คน ผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย จำนวน 64 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 64 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 254 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

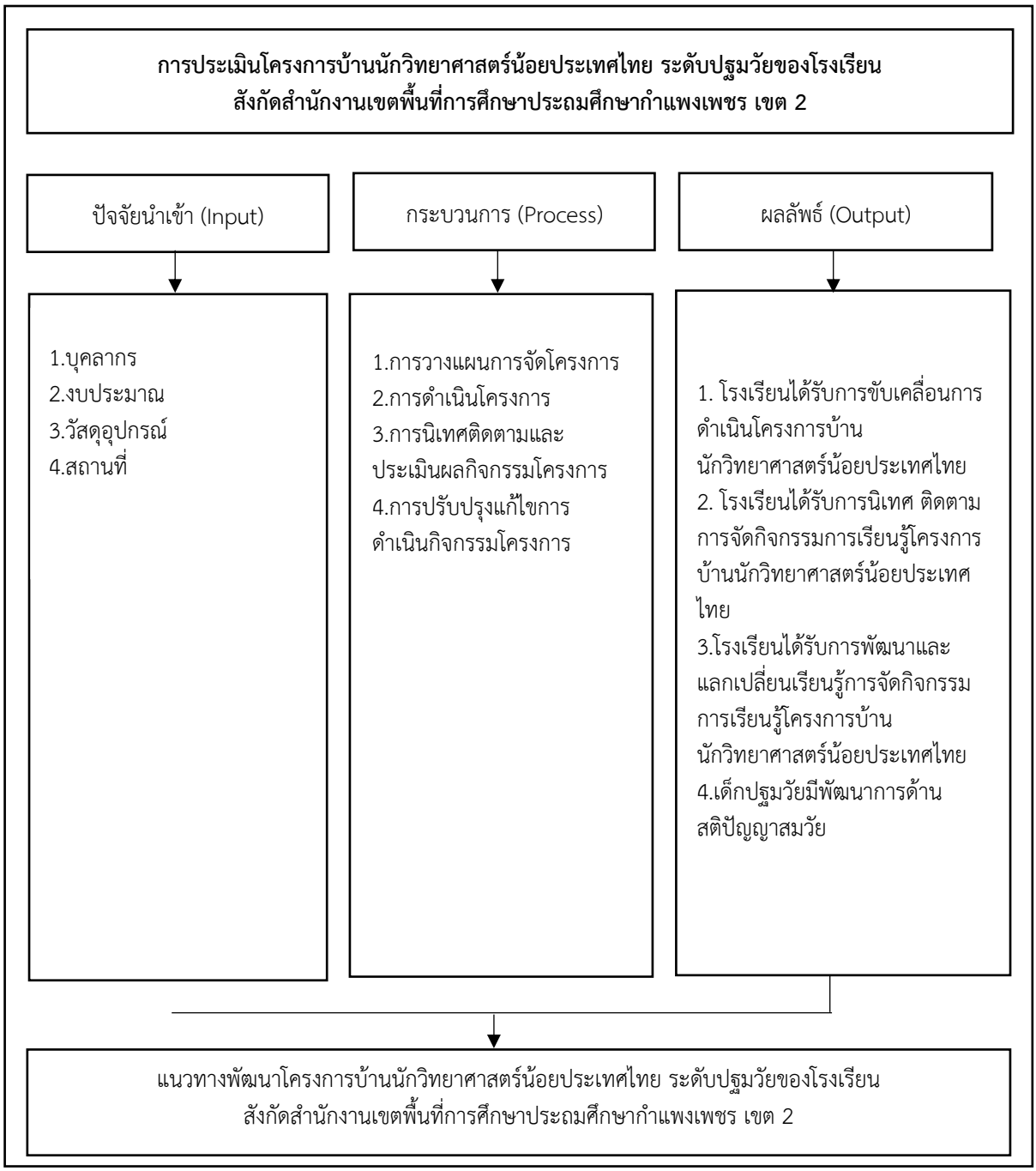
ตัวแปรที่ใชศึกษาในการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านผลลัพธ์ (Output)

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือโรงเรียนที่มีผลงานเกี่ยวกับโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือผู้รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับโครงการ วิทยากรเครือข่ายท้องถิ่น (Local Trainer: LT) ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือรับผิดชอบหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับโครงการ และครูผู้รับผิดชอบโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือโครงการไม่น้อยกว่า 5 ปี รวม 17 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 254 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบประเมินสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย และคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการ และ

ฉบับ ที่ 2 สำหรับผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย และคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการ เท่ากับ 0.93 ฉบับที่ 2 สำหรับผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย และคณะกรรมการสถานศึกษา เท่ากับ 0.95

2. แบบสัมภาษณ์การประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมขอมูล 1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ส่งให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรงและเก็บแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 1 การประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1. ตรวจความสมบูรณของแบบการประเมินโครงการที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ขอมูล

2. การวิเคราะห์ข่อมูลโดยการคำนวณหาคาเฉลี่ยและคาเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใชโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมคอมพิวเตอร์ แลวนำคามาแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติงานของโครงการที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน น้อยกว่า 1.00 เป็นเกณฑ์การประเมินความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาแจกแจงความถี่ และจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินโดยภาพรวม ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	รายการประเมิน	ระดับความหมาะสม			ผลการประเมิน
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1	ด้านบุคลากร	4.60	0.35	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
2	ด้านงบประมาณ	4.47	0.41	มาก	ผ่านเกณฑ์
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.43	0.49	มาก	ผ่านเกณฑ์
4	ด้านสถานที่	4.37	0.51	มาก	ผ่านเกณฑ์
รวมเฉลี่ย		4.46	0.32	มาก	**ผ่านเกณฑ์**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D.= 0.32) ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความเหมาะสม 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.35) รองลงมาได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.= 0.40) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.= 0.49) และ ด้านสถานที่ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D.= 0.51) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินโดยภาพรวม ด้านกระบวนการ (Process) ของการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	รายการประเมิน	ระดับความหมาะสม			ผลการประเมิน
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	
1	ด้านการวางแผนการจัดโครงการ	4.51	0.48	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
2	ด้านการดำเนินโครงการ	4.57	0.42	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
3	ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลกิจกรรมโครงการ	4.57	0.38	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
4	ด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินกิจกรรมโครงการ	4.61	0.39	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
	รวมเฉลี่ย	**4.57**	**0.32**	**มากที่สุด**	**ผ่านเกณฑ์**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.57, S.D.=0.32) ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความเหมาะสม 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินกิจกรรมโครงการ ($\overline{X}$ =4.61, S.D.=0.39) รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินโครงการ ($\overline{X}$ =4.57, S.D.=0.42 ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลกิจกรรมโครงการ ($\overline{X}$ =4.57, S.D.=0.38) และ ด้านการวางแผนการจัดโครงการ ($\overline{X}$ =4.61, S.D.=0.39) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินโดยภาพรวม ด้านผลลัพธ์ (Output) ของการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	รายการประเมิน	ระดับความหมาะสม			ผลการประเมิน
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	
1	โรงเรียนได้รับการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	4.60	0.33	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
2	โรงเรียนได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	4.57	0.36	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์

3	โรงเรียนได้รับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	4.49	0.36	มาก	ผ่านเกณฑ์
4	เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย	4.53	0.37	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
	รวมเฉลี่ย	**4.54**	**0.27**	**มากที่สุด**	**ผ่านเกณฑ์**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ (Output) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.54, S.D.=0.27) ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความเหมาะสม 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนได้รับการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ($\overline{X}$ =4.60, S.D.=0.33) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ($\overline{X}$ =4.57, S.D.=0.36) เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย ($\overline{X}$ =4., S.D.=0.) และโรงเรียนได้รับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ($\overline{X}$ =4.49, S.D.=0.36) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

ตารางที่ 4 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านบุคลากร	ความถี่
1	ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด	17
2	โรงเรียนควรมีการจัดประชุมภายในโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงานทุกฝ่ายและสรุปผลการดำเนินงานทุกภาคเรียนเพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงาน	15
3	ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย	14
4	โรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมอย่างใกล้ชิด เพื่อเข้าใจปัญหาและแนวทางปรับปรุงจริง	11
5	โรงเรียนควรนำผลการประเมินในรอบก่อนมาปรับปรุงการบริหารและสนับสนุนโครงการ	9
6	ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการ พร้อมระบุหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน	8
7	โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีม เพื่อสร้างความเข้าใจและทิศทางเดียวกัน	7
8	ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การระดมสมองและการวิเคราะห์ร่วมกัน	5
9	โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” เพื่อขับเคลื่อนโครงการอย่างยั่งยืน	3

จากตารางที่ 4 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด (f=17) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรมีการจัดประชุมภายในโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงานทุกฝ่ายและสรุปผลการดำเนินงานทุกภาคเรียนเพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงาน (f=15) และผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย (f=14) และโรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมอย่างใกล้ชิด เพื่อเข้าใจปัญหาและแนวทางปรับปรุงจริง (f=11) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ	ความถี่
1	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณรายปีให้สอดคล้องกับเป้าหมายโครงการและบริบทโรงเรียน	15
2	โรงเรียนควรใช้ข้อมูลจากรอบปีก่อนมาประกอบการวางแผนเพื่อป้องกันการขาดหรือเกินงบ	10
3	โรงเรียนควรมีคณะกรรมการบริหารงบประมาณตรวจสอบความถูกต้องและโปร่งใส	8
4	โรงเรียนควรกำหนดเกณฑ์การเบิกจ่ายอย่างชัดเจนและตรวจสอบได้	7
5	โรงเรียนควรจัดประชุมร่วมระหว่างฝ่ายบริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนการใช้งบ	6
6	ผู้รับผิดชอบโครงการควรรายงานผลการใช้จ่ายต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกสิ้นภาคเรียน	5
7	โรงเรียนควรมีการประเมินความเพียงพอของงบประมาณหลังแต่ละรอบกิจกรรม	3

จากตารางที่ 5 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณรายปีให้สอดคล้องกับเป้าหมายโครงการและบริบทโรงเรียน (f=15) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรใช้ข้อมูลจากรอบปีก่อนมาประกอบการวางแผนเพื่อป้องกันการขาดหรือเกินงบ (f=10) และโรงเรียนควรมีคณะกรรมการบริหารงบประมาณตรวจสอบความถูกต้องและโปร่งใส (f=8) และโรงเรียนควรกำหนดเกณฑ์การเบิกจ่ายอย่างชัดเจนและตรวจสอบได้ (f=7) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ดานปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์	ความถี่
1	ผู้รับผิดชอบโคงการควรตรวจสอบความปลอดภัยและความทนทานของอุปกรณ์เป็นประจำ	16
2	โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น อบต. เทศบาล ภาคเอกชน	14
3	โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อออนไลน์เพื่อดึงดูดผู้สนับสนุน	13

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์	ความถี่
4	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปคุณภาพวัสดุในแต่ละภาคเรียน	12
5	ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการนำเสนอผลลัพธ์ของการใช้วัสดุที่ได้รับบริจาคให้เห็นเป็นรูปธรรม	9
6	โรงเรียนควรจัดกิจกรรมแสดงผลงานของเด็กเพื่อเชิญผู้สนับสนุนเข้าชม	5
7	โรงเรียนควรให้คณะกรรมการโครงการร่วมพิจารณาผลการประเมินวัสดุ	5
8	ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูออกแบบสื่อวิทยาศาสตร์จากวัสดุเหลือใช้	3
9	โรงเรียนควรให้คณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัสดุ	2

จากตารางที่ 6 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการควรตรวจสอบความปลอดภัยและความทนทานของอุปกรณ์เป็นประจำ (f=16) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น อบต. เทศบาล ภาคเอกชน (f=14) และโรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อออนไลน์เพื่อดึงดูดผู้สนับสนุน (f=13) และ ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปคุณภาพวัสดุในแต่ละภาคเรียน (f=12) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ดานปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านสถานที่	ความถี่
1	โรงเรียนควรออกแบบพื้นที่ให้เหมาะกับขนาดและพัฒนาการของเด็กปรับปรุงพื้นที่เดิมให้ปลอดภัยและสะดวกต่อการใช้งาน	15
2	โรงเรียนควรมีมุมทดลองในห้องเรียนสำหรับการเรียนรู้ประจำวัน	13
3	โรงเรียนควรเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการซ่อมบำรุงหรือปรับปรุงพื้นที่	11
4	ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องควรระดมวัสดุเหลือใช้จากชุมชนมาสร้างสื่อการเรียนรู้	9
5	โรงเรียนควรมีการติดตั้งสื่อและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับพื้นที่	9
6	โรงเรียนจัดกิจกรรม Big Cleaning หรือปรับภูมิทัศน์โดยมีผู้ปกครองร่วมด้วย	7
7	โรงเรียนควรจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาพื้นที่กิจกรรม	6
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดสรรพื้นที่ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	1

จากตารางที่ 7 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรออกแบบพื้นที่ให้เหมาะกับขนาดและพัฒนาการของเด็กปรับปรุงพื้นที่เดิมให้ปลอดภัยและสะดวกต่อการใช้งาน (f=15) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรมีมุมทดลองในห้องเรียนสำหรับการเรียนรู้ประจำวัน(f=13) และโรงเรียนควรเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการซ่อมบำรุงหรือปรับปรุงพื้นที่ (f=11) และ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรระดมวัสดุเหลือใช้จากชุมชนมาสร้างสื่อการเรียนรู้ (f=9) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านการวางแผนการจัดโครงการ	ความถี่
1	ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยและกำหนดจุดบูรณาการที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมวิทยาศาสตร์	17
2	โรงเรียนควรจัดอบรมครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวคิดและเป้าหมายของโครงการก่อนเริ่มดำเนินงาน	15
3	ผู้รับผิดชอบโครงการควรใช้แนวคิด STEM/STEAM Education ในการออกแบบกิจกรรม	13
4	ผู้รับผิดชอบโครงการควรเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และกิจกรรมควรเชื่อมโยงกิจกรรมกับชีวิตประจำวันของเด็ก เช่น น้ำ ดิน อากาศ พืชสอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร	11
5	โรงเรียนควรจัดประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้รับผิดชอบโครงการ	9
6	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ให้พร้อมก่อนดำเนินกิจกรรม	8
7	ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการกำหนดกิจกรรมตามหน่วยการเรียนรู้รายเดือนของโรงเรียนให้ชัดเจน	5
8	ผู้รับผิดชอบโครงการควรใช้เทคโนโลยีเสริม เช่น วิดีโอสาธิต หรือสื่อดิจิทัลต่างๆในการเรียนรู้	4
9	ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการประเมินผลการบูรณาการทุกภาคเรียนเพื่อนำไปปรับปรุง	2
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมครูผู้รับผิดชอบโครงการและสอดแทรกกลับหลักสูตรโดยให้ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมการอบรม	2

จากตารางที่ 8 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยและกำหนดจุดบูรณาการที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมวิทยาศาสตร์ (f=17) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรจัดอบรมครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวคิดและเป้าหมายของโครงการก่อนเริ่มดำเนินงาน (f=15) และผู้รับผิดชอบโครงการควรใช้แนวคิด STEM/STEAM Education ในการออกแบบกิจกรรม (f=14) และผู้รับผิดชอบโครงการควรเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และกิจกรรมควรเชื่อมโยงกิจกรรมกับชีวิตประจำวันของเด็ก เช่น น้ำ ดิน อากาศ พืชสอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร (f=11) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านการดำเนินโครงการ	ความถี่
1	โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง–จุดอ่อนของการดำเนินงานร่วมกัน	14
2	โรงเรียนควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะทำงานและครู	11
3	โรงเรียนควรมีการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มเติมในประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง	10

4	ผู้บริหารควรจัดประชุมสรุปผลกิจกรรมรายเดือนหรือรายหน่วยการเรียนรู้เพื่อทราบปัญหาในแต่ละกิจกรรม	8
5	โรงเรียนควรวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง	6
6	ผู้รับผิดชอบโครงการควรนำผลการจัดกิจกรรมในโครงการมาวิเคราะห์รายกิจกรรมโดยใช้แบบสังเกตสอบถามแล้วนำผลที่ได้มาแก้ปัญหาในรูปแบบประเด็นถ้าทายใน PA ของครูผู้สอน	5
7	ทุกครั้งที่มีการทำกิจกรรมการทดลองผู้รับผิดชอบโครงการควรจะมีการการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) กับผู้เรียนเสมอ	4
8	โรงเรียนควรมีการติดตามผลการนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้จริง	4
9	โรงเรียนควรให้ผู้ปกครองได้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย	3

จากตารางที่ 9 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง–จุดอ่อนของการดำเนินงานร่วมกัน (f=14) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะทำงานและครู (f=11) และโรงเรียนควรมีการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มเติมในประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง (f=10) และผู้บริหารควรจัดประชุมสรุปผลกิจกรรมรายเดือนหรือรายหน่วยการเรียนรู้เพื่อทราบปัญหาในแต่ละกิจกรรม (f=8) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลกิจกรรมโครงการ	ความถี่
1	โรงเรียนควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินกิจกรรมจากประสบการณ์จริงของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป	15
2	โรงเรียนควรมีแบบฟอร์มหรือระบบบันทึกข้อมูลกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้ง่าย	14
3	โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Google Drive หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลกิจกรรมอย่างปลอดภัยและเข้าถึงได้สะดวก	12
4	โรงเรียนควรมีการบันทึกภาพถ่าย วิดีโอ และเอกสารหลักฐานประกอบกิจกรรมทุกครั้ง เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการรายงานผล	11
5	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำเดือน/ภาคเรียนเพื่อทบทวนความก้าวหน้าและอุปสรรคของโครงการ	11
6	ผู้ยริหารควรจัดประชุมคณะทำงานสรุปบทเรียนจากการดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนา	9
7	โรงเรียนควรมีคลังข้อมูลกิจกรรมของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยในระดับปฐมวัยของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน	5
8	โรงเรียนควรจัดตั้งคณะทำงานรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมของโครงการอย่างเป็นระบบ	4
9	โรงเรียนควรประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรายงานผลและรับคำแนะนำเพิ่มเติมในการปรับปรุงการดำเนินงาน	4

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลกิจกรรมโครงการ	ความถี่
10	โรงเรียนควรนำข้อมูลผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เพื่อใช้วางแผนปีถัดไป	3
11	โรงเรียนควรมีการเผยแพร่ผลการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น	2

จากตารางที่ 10 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินกิจกรรมจากประสบการณ์จริงของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป (f=15) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรมีแบบฟอร์มหรือระบบบันทึกข้อมูลกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้ง่าย (f=14) และโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Google Drive หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลกิจกรรมอย่างปลอดภัยและเข้าถึงได้สะดวก (f=12) และโรงเรียนควรมีการบันทึกภาพถ่าย วิดีโอ และเอกสารหลักฐานประกอบกิจกรรมทุกครั้ง เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการรายงานผลและผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำเดือน/ภาคเรียน เพื่อทบทวนความก้าวหน้าและอุปสรรคของโครงการ (f=11) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินกิจกรรมโครงการ	ความถี่
1	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปผลกิจกรรมในแต่ละปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผนปีถัดไป	13
2	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำปฏิทินกำหนดเวลาการส่งรายงานนิเทศติดตาม เพื่อให้ทุกฝ่ายดำเนินงานได้ตรงตามกำหนด	11
3	โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้สอนสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรม ปัญหา และแนวทางปรับปรุงในรายงาน เพื่อใช้ในการพัฒนา	10
4	โรงเรียนควรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงของกิจกรรม เพื่อใช้พัฒนาในอนาคต	8
5	ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมของโครงการ	6
6	โรงเรียนควรมีการเผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4
7	โรงเรียนควรประสานกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือโรงเรียนเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลแนวทางการดำเนินงาน	3
8	โรงเรียนควรใช้ข้อมูลกิจกรรมและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นแนวทางประกอบการวางแผนงบประมาณและกิจกรรมในปีถัดไป	2

จากตารางที่ 11 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปผลกิจกรรมในแต่ละปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผนปีถัดไป (f=13) รองลงมาได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำปฏิทินกำหนดเวลาการส่งรายงานนิเทศติดตาม เพื่อให้ทุกฝ่ายดำเนินงานได้ตรงตามกำหนด (f=11) และโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้สอนสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรม ปัญหา และแนวทางปรับปรุงในรายงาน

เพื่อใช้ในการพัฒนา (f=10) และ โรงเรียนควรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงของกิจกรรม เพื่อใช้พัฒนาในอนาคต (f=8) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านผลลัพธ์ (Output) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านโรงเรียนได้รับการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	ความถี่
1	โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมทดลองใหม่จากบริบทโรงเรียน	12
2	โรงเรียนควรมีการจัดเวทีนำเสนอ “นวัตกรรมครูบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย” ระดับโรงเรียน/เขตพื้นที่	10
3	ผู้รับผิดชอบโครงการเปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอแนวคิดกิจกรรมทดลองที่ตนสนใจ	9
4	โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันมาช่วยในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	7
5	ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่ายที่มีผลงานเด่น	6
6	โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานนวัตกรรมให้ชุมชนและผู้ปกครองรับรู้	5
7	โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับนวัตกรรมกิจกรรม	3
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกระตุ้นให้โรงเรียนทำกิจกรรมอย่างจริงจัง เพื่อเป็นนวัตกรรมของโรงเรียน	2

จากตารางที่ 12 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมทดลองใหม่จากบริบทโรงเรียน (f=12) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรมีการจัดเวทีนำเสนอ “นวัตกรรมครูบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย” ระดับโรงเรียน/เขตพื้นที่ (f=10) และ ผู้รับผิดชอบโครงการควรเปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอแนวคิดกิจกรรมทดลองที่ตนสนใจ (f=9) และโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันมาช่วยในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (f=7) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านผลลัพธ์ (Output) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านโรงเรียนได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	ความถี่
1	โรงเรียนควรมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	15
2	ผู้บริหารและครูรับผิดชอบโครงการร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	10
3	ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลรายงานกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียน	8
4	โรงเรียนควรมีรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	6
5	ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอทั้งภาคสนามและเอกสาร	5
6	โรงเรียนควรใช้ผลนิเทศติดตามมาวางแนวป้องกันปัญหาในรอบถัดไป	3
7	โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมการนิเทศเชิงบวก ไม่ใช่การตรวจสอบเชิงลบ	3

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านโรงเรียนได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	ความถี่
8	โรงเรียนควรมีการจัดประชุมสรุปผลร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	2
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และแนะนำการจัดกิจกรรมให้แก่โรงเรียน	2

จากตารางที่ 13 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ (f=15) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารและครูรับผิดชอบโครงการร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน (f=10) และผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลรายงานกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียน (f=8) และโรงเรียนควรมีรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (f=6) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านผลลัพธ์ (Output) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านโรงเรียนได้รับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย	ความถี่
1	โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับครูปฐมวัย	11
2	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำคู่มือกิจกรรมทดลองง่ายๆ สำหรับใช้ในชั้นเรียน	8
3	โรงเรียนควรจัดการประชุมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยออกแบบกิจกรรมทดลองใหม่ๆ	7
4	ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการจัดประเมินสมรรถนะเด็กด้านสติปัญญาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์	4
5	โรงเรียนควรมีห้องสื่อการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ของโรงเรียน	3
6	โรงเรียนควรเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และถอดบทเรียนร่วมกัน	2

จากตารางที่ 14 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับครูปฐมวัย (f=11) รองลงมาได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำคู่มือกิจกรรมทดลองง่ายๆ สำหรับใช้ในชั้นเรียน (f=8) และ โรงเรียนควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยออกแบบกิจกรรมทดลองใหม่ๆ(f=7) และ ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการจัดประเมินสมรรถนะเด็กด้านสติปัญญาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ (f=4) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงความถี่และจัดลำดับแนวทางพัฒนา ด้านผลลัพธ์ (Output) ของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

(f=17)

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านสติปัญญา	ความถี่
1	ผู้รับผิดชอบโครงการควรออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กลงมือปฏิบัติจริงและฝึกให้เด็กคาดเดาผลลัพธ์ก่อนทดลอง	12
2	ผู้รับผิดชอบโครงการควรตั้งคำถามและใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เด็กคิดทางเลือกที่หลากหลาย	9

ลำดับ	แนวทางพัฒนาด้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านสติปัญญา	ความถี่
3	โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีมุมทดลองประจำห้องเรียนที่ปลอดภัย	8
4	ผู้รับผิดชอบโครงการควรประสานให้ผู้ปกครองให้ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทดลองง่ายๆ ที่บ้าน	7
5	โรงเรียนควรจัดกิจกรรมต่อยอดจากการทดลองให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่	4
6	ผู้รับผิดชอบโครงการควรใช้วัสดุใกล้ตัวหรือบริเวณโรงเรียน เช่น ดิน น้ำ ใบไม้ มาใช้ในการทดลอง	3
7	ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดกิจกรรมวิทยาศาสตร์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 วัน	3
8	ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการบันทึกผลและแสดงความคิดเห็นหลังจบกิจกรรมทุกครั้ง	2

จากตารางที่ 15 พบว่าอันดับแรก ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการควรออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กลงมือปฏิบัติจริงและฝึกให้เด็กคาดเดาผลลัพธ์ก่อนทดลอง (f=12) รองลงมาได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการควรตั้งคำถามและใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เด็กคิดทางเลือกที่หลากหลาย(f=9) และ โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีมุมทดลองประจำห้องเรียนที่ปลอดภัย (f=8) และ ผู้รับผิดชอบโครงการควรประสานให้ผู้ปกครองให้ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทดลองง่ายๆที่บ้าน (f=7) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัย ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความเหมาะสม 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการ รองลงมาได้แก่ ด้านผลลัพธ์ (Output) ของ และด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์ การประเมินรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

แนวทางพัฒนาด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

- ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้คณะทำงานได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์ปฐมวัย รองลงมาได้แก่ คณะทำงาน/กรรมการดำเนินงานมีความรู้ความเข้าใจในโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย และคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย ตามลำดับ

- ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนสามารถบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้งบประมาณโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย และโรงเรียนมีการเบิกจ่ายและการใช้จ่ายงบประมาณของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยเป็นไปตามแผนการทางการเงิน ตามลำดับ

- ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัยที่หลากหลายเพียงพอและครบถ้วน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการวางแผนการจัดหาวัตถุหรือสิ่งของสำหรับโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย ล่วงหน้า และโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับพัฒนาการทางกายและสติปัญญาของเด็กปฐมวัย ตามลำดับ

- ด้านสถานที่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีพื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการบำรุงรักษาและปรับปรุงสถานที่จัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาด้านกระบวนของโครงการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

- ด้านวางแผนการจัดโครงการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการฯชัดเจนและวัดผลได้ รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง/ชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะแผนโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย และโรงเรียนจัดทำปฏิทินกิจกรรมหรือแผนตลอดปีการศึกษาอย่างละเอียด ตามลำดับ

- ด้านการดำเนินโครงการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการบันทึกข้อมูลการจัดกิจกรรมและพัฒนาการเด็กเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการจัดการและประสานงานระหว่างบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและกระบวนการและกิจกรรมทั้งหมดของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยส่งเสริมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติของเด็กปฐมวัย ตามลำดับ

- ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลกิจกรรมโครงการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนสรุปผลการนิเทศกำกับติดตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยอย่างเป็นระบบ รองลงมาได้แก่ การดำเนินโครงการเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกกิจกรรมที่สนใจด้วยตนเอง และโรงเรียนเผยแพร่หรือจัดแสดงผลงานจากการดำเนินกิจกรรมให้สาธารณชนรับทราบตามลำดับ

- ด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจและดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัย รองลงมาได้แก่ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปรับปรุงแก้ไขที่ดำเนินการ และโรงเรียนประชุมหารือเพื่อวางแผนการปรับปรุงโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัย ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาด้านผลลัพธ์ของโครงการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

- โรงเรียนได้รับการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการบ้านักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย อย่างครบถ้วน และโรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการ

ดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง และการวางแผนโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย ส่งผลให้การดำเนินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัยเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ตามลำดับ

- โรงเรียนได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนนำผลการประเมินเด็กมาใช้ในการปรับปรุงกิจกรรม รองลงมาได้แก่ โรงเรียนนิเทศติดตามกิจกรรมวิทยาศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวทางของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัย และโรงเรียนสามารถดำเนินโครงการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามลำดับ

- โรงเรียนได้รับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนนำบทเรียนจากประสบการณ์จริงของโรงเรียนอื่นมาปรับปรุงการบริหารจัดการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัย และบุคลากรในโรงเรียนมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมวิทยาศาสตร์จากการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้รับความรู้ ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย และจัดทำเอกสารหรือคู่มือจากผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในโรงเรียน ตามลำดับ

- เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินตามเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เด็กมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นหรืออธิบายสิ่งที่ค้นพบทางวิทยาศาสตร์ รองลงมาได้แก่ เด็กสามารถจดจำและบอกชื่อสิ่งของหรือปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานได้ และเด็กมีความสามารถในการจำแนกหรือจัดกลุ่มสิ่งของตามคุณสมบัติทางวิทยาศาสตร์ได้ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก แสดงว่ามีความเหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์ตัดสิน ปรากฏว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะทำงานมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินโครงการเป็นอย่างดี เนื่องจากสถานศึกษาได้จัดให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการประชุมชี้แจงและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหาร 4M (เหมือนพิมพ์ รอบคอบ, 2568) ที่ประกอบด้วย คน (Man) บุคลากรคือทรัพยากรและฟันเฟืองที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เงิน (Money) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุไปได้ด้วยดี วัสดุ (Materials) วัสดุหรืออุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและ การบริหารจัดการ (Management) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องวางแผน ควบคุม และกำกับดูแลให้การดำเนินสามารถไปเป็นไปแผนที่กำหนดไว้ได้ และสอดคล้องกับ (ตะวัน เขตคง และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล, 2567) ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเสนอการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารพร้อม

สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองและนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (นาราการ โตบำรุง และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล, 2567) ด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรจัดประชุม ระดมความคิด และให้ทุกคนร่วมกันวางแผนงาน ชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการรับรู้รับทราบถึงภารกิจของโรงเรียน ตลอดจนมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล ประสานงานให้บุคลากรเข้าใจในงานที่ทำร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการคิด วางแผน ออกแบบการดำเนินงาน และเป็นการแสดงออกถึงความสำคัญต่อบทบาทของครูที่ได้รับคำนึงถึงผลสำเร็จและเป้าหมายของครูร่วมกัน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่ามีความเหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์ตัดสิน ปรากฏว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการนำวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยระดับปฐมวัยอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การวางแผนโดยบูรณาการนโยบายและจุดเน้นของสถานศึกษาให้เป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันทุกฝ่าย ในขั้นการดำเนินงาน (Do) สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีครูผู้สอนที่มีความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ กำกับ และติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ในขั้นการตรวจสอบ (Check) มีการรายงานผลและประเมินประสิทธิภาพของโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนผลสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากนั้นนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนา (Act) เพื่อยกระดับคุณภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (มินา เนียมนคร และ ภูมิพิพัฒน รักพรมงคล, 2563) โรงเรียนดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกกิจกรรม และผู้บริหาร ครู และผู้มีสวนเกี่ยวของเข้าใจและดำเนินงานไปในทิศทางที่วางแผนไว้และบรรลุวัตถุประสงค จึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุมผู้ให้ข้อมูลว่า ควรมีการนิเทศการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและใหผู้มีสวนเกี่ยวของได้มามีสวนร่วมในการคิด ตัดสินใจในการดำเนินงาน หรือมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานใหชุมชนทราบ เชน การจัดนิทรรศการ

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมด้านผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่ามีความเหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์ตัดสิน ปรากฏว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและคณะทำงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยเป็นอย่าง ดี เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดมีการประชุมชี้แจงนโยบาย และจัดส่งเอกสารนโยบายและจุดเน้นให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความเข้าใจในการดำเนินโครงการ และสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมโครงการในระยะเวลาที่กำหนด มีจำนวนผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเสนอการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารพร้อมสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองและนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภาควัต ศรีสุรพล และศิวัช ศรีโภคางกุล, 2560) ที่ระบุว่า ปัญหาคือขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการสร้างสินค้าใหม่ๆ ให้ตรงกับความ ต้องการของลูกค้าหรือตลาดกลุ่มผู้ใช้สินค้าเดิม และยังไม่มีนวัตกรรมแปลกใหม่ รวมถึงยังไม่ลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์

ผลการหาแนวทางการพัฒนา โดยภาพรวม โดยพบว่าขอที่มีคาความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานโครงการจาก

หน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณรายปีให้สอดคล้องกับเป้าหมายโครงการและบริบทโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (วัฒนะ อินไข และมัตธิมา กรงเต้น, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพแต่อย่างไรก็ตามการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการคัดเลือกหรือมาแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดทำให้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการควรตรวจสอบความปลอดภัยและความทนทานของอุปกรณ์เป็นประจำ โรงเรียนควรออกแบบพื้นที่ให้เหมาะกับขนาดและพัฒนาการของเด็กปรับปรุงพื้นที่เดิมให้ปลอดภัยและสะดวกต่อการใช้งาน ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยและกำหนดจุดบูรณาการที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมวิทยาศาสตร์ โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง–จุดอ่อนของการดำเนินงานร่วมกัน โรงเรียนควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินกิจกรรมจากประสบการณ์จริงของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (เพชรดาว นิลสว่าง, 2566) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาควรนำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การบริหารการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลไปเป็นแนวทางในการประเมินตนเองและวางแผนจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป ผู้รับผิดชอบโครงการควรจัดทำรายงานสรุปผลกิจกรรมในแต่ละปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผนปีถัดไปโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมทดลองใหม่จากบริบทโรงเรียน โรงเรียนควรมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกิจกรรมวิทยาศาสตร์สำหรับครูปฐมวัย และผู้รับผิดชอบโครงการควรออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กลงมือปฏิบัติจริงและฝึกให้เด็กคาดเดาผลลัพธ์ก่อนทดลอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย (Policy)

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ในระดับปฐมวัย โดยเน้นการนิเทศ กำกับติดตาม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของโครงการในระยะยาว

1.2 ศึกษาธิการจังหวัด ควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยในทุกเขตพื้นที่ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด

1.3 สถานศึกษาสังกัดเอกชน ควรน้อมนำผลการประเมินโครงการไปปรับใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และควรประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษาธิการจังหวัดในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 สถานศึกษา ควรนำผลการประเมินโครงการไปใช้ในการปรับปรุงแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนดำเนินงานและแผนนิเทศภายในที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษาธิการจังหวัด เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กร (Organization)

2.1 สถานศึกษา ควรนำผลการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาต่อยอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองต่อเป้าหมายของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการประเมินโครงการไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการวางแผน การนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และยั่งยืน

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการประเมินโครงการไปใช้ยกระดับการดำเนินงานของโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้เป็นหนึ่งใน กลยุทธ์สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในระดับปฐมวัยอย่างมีทิศทางสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

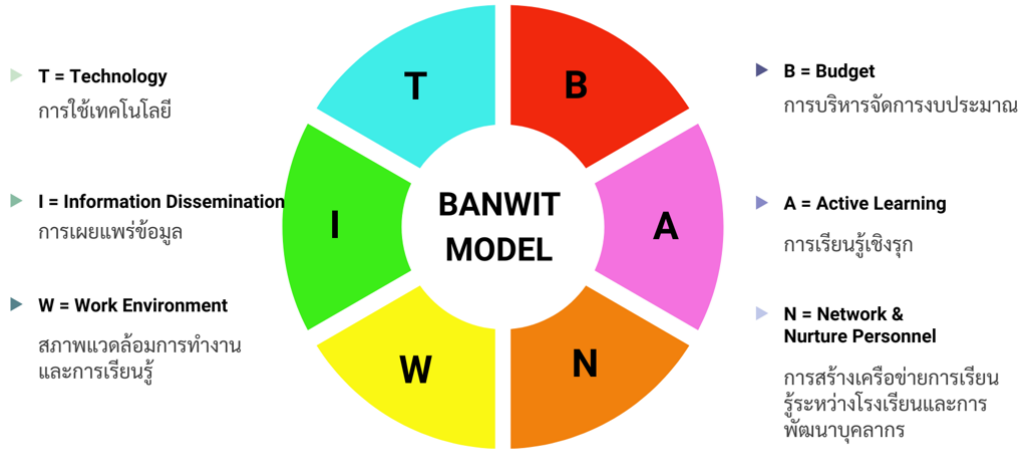
3. นำผลการวิจัยไปใชพัฒนาบุคลากร (Personnal)

3.1 ครูควรนำผลการประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทยมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน โดยเน้นให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าการถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียว เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

3.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนวัตกรรมการจัดกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย รวมทั้งพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจและใฝ่รู้ทางวิทยาศาสตร์

3.3 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาของนักเรียนปฐมวัย โดยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิด การสังเกต และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการสืบเสาะ และการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างรอบด้านทั้งด้านความจำ การคิดวิเคราะห์ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอางอง

เหมือนพิมพ์ รอบคอบ. (2568). สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล:วิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิด 4M (Man, Money, Material, Management). *วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม, 1*(4), 61-63.

ภาควัต ศรีสุรพล และ ศิวัช ศรีโภคางกุล. (2560). แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งในตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. *รายงานวิจัยวิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

ตะวัน เขตคง และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 16*(1), 65.

มินา เนียมนคร และ ภูมิพิพัฒน รักพรมงคล. (2563). การประเมินโครงการ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านร่มเกล้า 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 5*(9), 57.

นาราการ โตบำรุง และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสาร สังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6*(1), 224.

อภันตรี นาคอำไพ เรืองเดช ศิริกิจ และกาญจนา ตระกูลวรกุล. (2566). การประเมินโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยโดยใช้แนวคิดการประเมินกรณีที่ประสบความสำเร็จ. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 40*(107), 345–346.

มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ประจำปี 2566*. มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับปรับปรุง)*. สศช.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2023). *ผลการประเมิน PISA 2022*. กรุงเทพฯ: สสวท.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *นโยบายและจุดเน้นการขับเคลื่อนการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สพฐ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

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

วัฒนะ อินไข และมัตธิมา กรงเต้น. (2567). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(3), 185.

เพชรดาว นิลสว่าง. (2566). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 609-610.

กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

Strategies for driving and developing schools of happiness Wat In School Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

มัญธุสา อารมย์ชื่น[1*] กาญจนา บุญส่ง[2] ไพรัช มณีโชติ[3]

Manthusa Aromchuen[1] Kanchana Boonsong[2] Pairat Maneechot[3]

(วันที่รับบทความ: 23 กันยายน 2568 วันที่แก้ไขบทความ: 18 ตุลาคม 2568 วันที่ตอบรับ: 27 พฤศจิกายน 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนวัดอินทร์ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข 2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข และ 3. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 148 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครู 15 คน นักเรียน 129 คน นักการภารโรง 1 คน และแม่บ้าน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือวิจัย คือ คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) เครือข่าย 3) การเสริมพลังอำนาจ และ 4) การบูรณาการ ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขคือการสร้างกิจกรรม Happy Workplace ร่วมกับกิจกรรม 5ส สำหรับผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและกรพัฒนา พบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนวัดอินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.42, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.76) รองลงมาคือด้านบุคคล ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.82) และด้านกระบวนการ ($\bar{X}$= 4.37, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

คำสำคัญ: กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนา ; โรงเรียนแห่งความสุข ; โรงเรียนวัดอินทร์

ABSTRACT

This research aimed to investigate strategies for driving Wat In School towards becoming a happy school, strategies for developing Wat In School into a happy school, and the results of using the strategies for driving and developing Wat In School to be a happy school. The target group consisted of 148 individuals, selected by purposive sampling, which included one administrator, 15 teachers, 129 students, one janitor, and two housekeepers. The research instrument was the Strategy

[1-3] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

[1-3] Master in Educational Administration Program, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

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

Manual for Driving and Developing a Happy School, which had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.). The research findings revealed that the strategies for driving a happy school consisted of four components: 1) Participation, 2) Network, 3) Empowerment, and 4) Integration. The strategy for developing a happy school was the creation of a Happy Workplace activity combined with the 5S activity. Regarding the results of using the driving and development strategies, the overall status of Wat In School as a happy school was found to be at a high level ($\bar{X}$= 4.42, S.D. = 0.78). When considered by individual aspects, the Place aspect had the highest mean score ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.76), followed by the People aspect ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.82), and the Process aspect ($\bar{X}$= 4.37, S.D. = 0.76), respectively.

Keywords: Strategies for Driving and Development; Happy School; Wat In School

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การทำงาน การศึกษา การค้าขาย การเกษตร การคมนาคม การรักษาพยาบาล และความบันเทิง ความเจริญทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและทันเวลาโดยไม่จำเป็นต้องพบปะกันโดยตรง อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปอาจทำให้การสื่อสารแบบเผชิญหน้าลดน้อยลง ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวัน แม้เทคโนโลยีจะนำมาซึ่งความสะดวกสบาย แต่การใช้เทคโนโลยีโดยปราศจากสติอาจกลายเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสุขลดลงได้ ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการดำรงชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้แนวคิดของพระราชดำรัสที่ว่า “ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึงความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ” สำนักงานราชกิจจานุเบกษา (2567) สะท้อนให้เห็นว่าความสุขที่แท้จริงมิได้เกิดจากวัตถุหรือความสะดวกสบายเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินชีวิต ความสุขที่แท้จริงไม่ได้อยู่ที่การมีทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่การใช้ชีวิตอย่างถูกต้อง มีความเป็นธรรม และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2580) ได้ระบุวิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ราชกิจจานุเบกษา (2561) โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และ มีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคแก่สังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย 2) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ ทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ “โรงเรียนสามารถนำแนวทางการเข้าถึงบริการของภาครัฐมาพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ที่มุ่งสร้างคนดี คนเก่ง และคนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมสร้างความสุขให้กับประชาชน ผ่านระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาทุกมิติอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ลำไพร เมืองคง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนทัศน์การสร้างโรงเรียนแห่งความสุข ได้กล่าวไว้ว่า การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างบุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม และตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ระบุให้ “การจัดการศึกษานั้นจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2542)

จากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พุทธศักราช 2542 ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่เหมาะแก่การพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา และนักเรียนให้เกิดความสุข เพราะโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับนักเรียน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องมีบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เด็กมีความสุข มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถเรียนรู้และเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ จึงต้องทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ก่อให้เกิดแห่งความสุข จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นักเรียนเป็นสุข โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข และจากกรอบแนวคิด โรงเรียนแห่งความสุข ของ UNESCO ซึ่งเน้นองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 3 ด้าน 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิด HAPPY WORKPLACE ซึ่ง ระกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 5) Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัดรู้จักวิธีใช้เงินไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย 8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดกิจกรรม 5ส (นราภัทร เพชรมณีและเพชรินทร์ ชัยศรี, 2563) กล่าวว่า 5ส เป็นแนวคิดการจัดระเบียบความเรียบร้อยในสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สร้างมาตรฐาน และสร้างวินัย

โรงเรียนวัดอินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประสบกับปัญหาการขาดความสุขในโรงเรียน เนื่องจาก 1) นักเรียนในโรงเรียนวัดอินทร์เป็นเด็กที่อพยพเข้ามาอาศัยในประเทศไทย โดยได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กรสหประชาชาติ (UN) นักเรียนเหล่านี้ยังไม่เข้าใจระเบียบแบบแผนของวัฒนธรรมไทย 2) การขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง 3) การจัดการเรียนร่วมของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งครูผู้สอนยังขาดความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนกลุ่มนี้ 4) ปัญหาด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ 5) ภาระงานของครูและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ในฐานะที่โรงเรียนวัดอินทร์เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูต้องรับภาระงานที่ค่อนข้างมาก (ลลิต์ภัทร์ จงจิตรเมตต์, 2567: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 จึงได้ทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาให้โรงเรียนวัดอินทร์ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข ทั้ง 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดขององค์กร UNESCO ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวน 3) ด้านสถานที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข
3. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์

2) สร้างและหาคุณภาพของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนย่อยดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข และการจัดทำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์

2.2 สร้างคู่มือการใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2.3 นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หาความสอดคล้องของคู่มือการใช้กลยุทธ์ ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและแนวคิดการสร้างแบบประเมิน และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ปฏิบัติตามคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความ ดังนี้

1. กลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ดังนี้

1.1 กลยุทธ์การมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและร่วมการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน คือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันภายในโรงเรียนของผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน เชิญผู้บริหารและคณะครูร่วมประชุมเพื่อระดมกำลังความคิด แสดงความคิดเห็นและเล็งเห็นถึงความสำคัญในพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ ในวันที่ 16 พฤษภาคม 2568 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1.1) ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน บุคลากรภายในโรงเรียน ระดมความคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสถานศึกษาและร่วมกันตัดสินใจว่าสมควรที่จะพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข และแต่งตั้งคำสั่งดำเนินการโรงเรียนแห่งความสุข

1.1.2) ร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้คู่มือเพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1.1.3) ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขโดยใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์

1. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานในแต่ละส่วน
2. ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์
3. สรุปผลการใช้การใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์

1.1.4) รายงานผลการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์ และผลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขร่วมกัน

2. กลยุทธ์เครือข่าย

กลยุทธ์เครือข่าย มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ การสร้างเครือข่ายวิจัยเริ่มจากติดต่อกับผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น เครือข่าย

ผู้ปกครอง ชุมชน วัด และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีคณะเครือข่ายที่ร่วมดำเนินการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข มีการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรทั้งโรงเรียนนำทีมโดยผู้บริหาร ทั้งนี้มีการ ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 3 ครั้ง เพื่อการวางแผนการดำเนินงานและติดตาม คือ ครั้งที่ 1 วันที่ 16 พฤษภาคม 2568 , ครั้งที่ 2 วันที่ 13 มิถุนายน 2568 , ครั้งที่ 3 วันที่ 27 มิถุนายน 2568

3. กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ

กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ คือการเพิ่มศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อสงสัย และเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลกิจกรรมตามคำสั่งโรงเรียนวัดอินทร์ ที่ 47/2568 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินการโรงเรียนแห่งความสุข ปีการศึกษา 2568 ได้ให้สร้างความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากรทุกคนในการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนแห่งความสุข ให้กับบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ โดยจัดให้มีการประชุมในวันที่ 19 พฤษภาคม 2568 ให้ทราบถึงสาเหตุและความจำเป็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

4. กลยุทธ์การบูรณาการ

กลยุทธ์การบูรณาการ คือการใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายในโรงเรียนผสมผสานการดำเนินงานให้เป็นทิศทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขเข้ากับรายวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาภาษาต่างประเทศ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาการงานอาชีพ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาสังคมศึกษา

2. กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

กลยุทธ์การพัฒนา คือการเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน และได้นำแนวคิด HAPPY WORKPLACE รวมถึงหลักการของกิจกรรม 5ส มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ โดยแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในมิติต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยดำเนินกิจกรรมดังนี้

2.1 ประชุมและจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.2 กำหนดนโยบายการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.4 ประกาศประชาสัมพันธ์นโยบายกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับ 5ส และคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

2.5 สร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เรื่องพื้นฐานการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.6 จัดแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ภายในโรงเรียน

2.7 จัดทำมาตรฐาน กิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.8 ทำความสะอาดใหญ่ของโรงเรียน "Big Cleaning Day"

2.9 ดำเนินการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ดังนี้

ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในมิติต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลด้านความสุขภายในโรงเรียนตามแนวคิด HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส สามารถออกแบบกิจกรรมได้ ดังนี้

2.9.1 กิจกรรมสุขภาพดีที่โรงเรียนวัดอินทร์ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.2 กิจกรรมเติมใจด้วยบุญ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะดวก (Seiton) 2) สะสาง (Seiri)

2.9.3 กิจกรรมปลูกรัก in love เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สุขลักษณะ (Seiton) และ 3) สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.4 กิจกรรมเติมความรู้ สร้างความสุข เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ร่วมกับ กิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.5 กิจกรรมธรรมะสร้างสุข เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) และ 2) สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.6 กิจกรรมนักวางแผน เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Money (เงินดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.7 กิจกรรมครอบครัวสุขสันต์ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ร่วมกับ กิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.8 กิจกรรม Big Cleaning Day เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และ ด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สร้างนิสัย (Shitsuke) 3) สะสาง (Seiri) 3) สะดวก (Seiton) และ 4) สุขลักษณะ (Seiton)

2.10 ตรวจสอบติดตามพื้นที่รับผิดชอบ คณะดำเนินกิจกรรม

2.11 รายงานและสรุปผลการใช้กิจกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินกิจกรรมการสร้างความสุขในโรงเรียน HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5 ส มาตราส่วน 5 ระดับ Rating Scale ซึ่งออกแบบแบบประเมินโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) บุคคล 2) กระบวนการ และ3) สถานที่ และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observing) สังเกตการณ์นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ไปใช้ในการวิจัย

สังเกตการณ์นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขไปใช้กับบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ และบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมตามคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ของบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรมและการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยสังเกต ก่อนทำกิจกรรม ระหว่างทำกิจกรรม และหลังทำกิจกรรม สังเกตโดยคำนึงถึง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ3) ด้านสถานที่ และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflecting) สนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมโดยใช้คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2

นำผลการใช้คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข มาสนทนากลุ่มโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 บุคคลากรภายในโรงเรียน จำนวน 15 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน2) คณะครู จำนวน 12 คน และ 3) บุคลากรอื่นภายในโรงเรียน จำนวน 3 คน

2) กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ด้วยตัวแทนนักเรียน จำนวน 10 คน ได้แก่ 1) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2 คน 2) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3 คน 3) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 คน และ 4) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion - FGD) จำนวน 2 ชุด และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขโรงเรียนวัดอินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจำนวนกลุ่มกลุ่มเป้าหมายโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คู่มือการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

3. การแปลผลระดับความคิดเห็น มาตราส่วน 5 ระดับ

4. ใช้สถิติภาคบรรยาย การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การสังเคราะห์ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใช้การวิจัยแบบเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้แก่

1.1 ผลการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ได้ 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1.1.1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม

1.1.2) กลยุทธ์เครือข่าย

1.1.3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ

1.1.4) กลยุทธ์การบูรณาการ

1. 2 ผลการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ กิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

1.2.1) กิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ได้แก่

1) Happy Body (สุขภาพดี) ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ส่งเสริมการมีน้ำใจและการช่วยเหลือกันในองค์กร

3) Happy Relax (ผ่อนคลาย) ส่งเสริมการผ่อนคลายและลดความเครียดจากการทำงาน

4) Happy Brain (หาความรู้) สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) Happy Soul (ทางสงบ) ส่งเสริมการมีศีลธรรมและจิตใจที่สงบสุข

6) Happy Society (สังคมดี) ความสัมพันธ์ที่ดีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนและสังคมรอบข้าง

7) Happy Money (เงินดี) ส่งเสริมการบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

8) Happy Family (ครอบครัวดี) สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

1.2.2) กิจกรรม 5ส ได้แก่

1) สะสาง (Seiri) สามารถแยกของที่จำเป็นและไม่จำเป็น

2) สะดวก (Seiton) สามารจัดระเบียบของให้หยิบใช้สะดวก

3) สะอาด (Seisou) ทำความสะอาดสถานที่

4) สุขลักษณะ (Seiton) รักษาความเป็นระเบียบ

5) สร้างนิสัย (Shitsuke) สร้างวินัยปฏิบัติต่อเนื่อง

2. ผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข

2.1 ผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ได้ 4 กลยุทธ์ ได้แก่

2.1.1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม คือบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข โดยร่วมกันระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

2.1.2) กลยุทธ์เครือข่าย คือมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน เครือข่ายวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ 1) กิจกรรมเติมใจด้วยบุญ 2) กิจกรรม Big Cleaning Day และ 3) กิจกรรมนักวางแผน

2.1.3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ คือการจัดประชุมให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ผสานแนวคิดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ตามคำสั่งโรงเรียนวัดอินทร์ ที่ 47/2568 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการโรงเรียนแห่งความสุข

2.1.4) กลยุทธ์การบูรณาการ คือการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขเข้ากับรายวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาภาษาต่างประเทศ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาการงานอาชีพ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาสังคมศึกษา

2.2 ผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ภายใต้แนวคิดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส จำนวน 8 กิจกรรมดังนี้

2.2.1 กิจกรรมสุขภาพดีที่โรงเรียนวัดอินทร์ บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมออกกำลังกายสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพหน้าเสาธง ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนมีความพึงพอใจเฉลี่ย 4.86 ระดับมากที่สุด

2.2.2 กิจกรรมเติมใจด้วยบุญ บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะดวก (Seiton) 2) สะสาง (Seiri) และ 3) สร้างนิสัย

(Shitsuke) จัดกิจกรรมรับบริจาคสิ่งของเพื่อมอบให้นักเรียนขาดแคลน ส่งเสริมจิตสาธารณะและคุณธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุด

2.2.3 กิจกรรมปลูกรัก in love บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สุขลักษณะ (Seiton) และ 3) สร้างนิสัย (Shitsuke) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียว และความร่มรื่นในโรงเรียน สร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมกิจกรรม ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.84 ระดับมากที่สุด

2.2.4 กิจกรรมเติมความรู้ สร้างความสุข บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมนำเสนอคำศัพท์ภาษาไทยวันละคำ ภาษาอังกฤษวันละคำ และภาษาเวียดนามวันละคำ พัฒนาทักษะภาษาและการเรียนรู้ร่วมกัน ผลการประเมินความพึงพอใจเฉลี่ย 4.86 ระดับมากที่สุด

2.2.5 กิจกรรมธรรมะสร้างสุข บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) และ 2) สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ฟังธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ในวัดและชุมชน ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุด

2.2.6 กิจกรรมนักวางแผน บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Money (เงินดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) ฝึกการวางแผนใช้เงินอย่างมีระบบ เชื่อมโยงกับรายวิชาคณิตศาสตร์ การงานอาชีพ และสังคมศึกษา ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุด

2.2.7 กิจกรรมครอบครัวสุขสันต์ บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว ผ่านการกอด พูดคุย และเขียนเรียงความความรู้สึก ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.82 ระดับมากที่สุด

2.2.8 กิจกรรม Big Cleaning Day บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้านHappy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สร้างนิสัย (Shitsuke) 3) สะสาง (Seiri) 4) สะดวก (Seiton) และ5) สุขลักษณะ (Seiton) จัดทำความสะอาดพื้นที่โรงเรียนสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ ผลความพึงพอใจเฉลี่ย 4.84 ระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนา โรงเรียนแห่งความสุขโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จากการดำเนินงานตามกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า กลยุทธ์การขับเคลื่อนทั้ง 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 2) กลยุทธ์เครือข่าย 3) กลยุทธ์เสริมพลังอำนาจ และ4) กลยุทธ์การบูรณาการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนา

โรงเรียนแห่งความสุขอย่างชัดเจน โดยกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของในหมู่ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง โดยทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น วางแผน ตัดสินใจ และร่วมกันดำเนินกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี กลยุทธ์เครือข่าย ช่วยขยายโอกาสและทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียน ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน วัด หน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ ที่สนับสนุนทั้งด้านกำลังคน ทุนทรัพย์ และองค์ความรู้ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์เสริมพลังอำนาจ เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง เห็นถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ มีแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรม และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน และกลยุทธ์การบูรณาการ ช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ถูกนำไปเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การบูรณาการกิจกรรมเติมความ รู้สร้างความสุข เข้ากับรายวิชาภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และการบูรณาการกิจกรรมนักวางแผนเข้ากับวิชาการงานอาชีพ คณิตศาสตร์ และสังคมศึกษา สอดคล้องกับ วริศรา นวมนิ่ม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนครู เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในกลุ่มโรงเรียนศิลาลอย ผลการวิจัยพบว่า 1. กลยุทธ์การขับเคลื่อนครูเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในกลุ่ม โรงเรียนศิลาลอย กลยุทธ์ที่ใช้มีจำนวน 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์เครือข่าย 2) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ และ 4) กลยุทธ์การบูรณาการ สอดคล้องกับ ประทุมมา เที่ยงธรรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทพสุวรรณชาญวิทยา กลยุทธ์ที่ใช้มีจำนวน 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 2) กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม และ3)กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ มาใช้เป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน และสอดคล้องกับ ธนพัฒน์ สุขอนันต์ (2563) 1) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน กลยุทธ์ที่ใช้มีจำนวน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ การวางแผน 2) กลยุทธ์เครือข่าย 3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 4) กลยุทธ์การบูรณาการ

กลยุทธ์การพัฒนา ได้ทำกิจกรรมสำคัญ 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร (HAPPY WORKPLACE) ร่วมกับกิจกรรม 5ส โดยพบว่าการดำเนินกิจกรรมทั้งสองช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุข ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความภาคภูมิใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กิจกรรม HAPPY WORKPLACE ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ขณะที่กิจกรรม 5ส ช่วยปรับปรุงพื้นที่ใช้สอย จัดระเบียบสิ่งแวดล้อม และสร้างวินัยในตนเอง ทำให้เกิดบรรยากาศเรียนรู้ที่มีความสุขและปลอดภัย โดยภาพรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การใช้กลยุทธ์ทั้ง 4 และกิจกรรมพัฒนา 2 กิจกรรม ส่งผลให้โรงเรียนวัดอินทร์สามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งในมิติของสิ่งแวดล้อม องค์กร และผู้เรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์โรงเรียนแห่งความสุขด้าน บุคคล กระบวนการ และสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย ศิริภักดิ์และวีรยุทธ เติมสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของการใช้ห้องเรียนหลังจากทำกิจกรรม 5ส ผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ใช้บริการ ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจด้าน ส. สะสาง อยู่ในระดับพอใจสูง (4.14) มีความพึงพอใจด้าน ส.สะดวก อยู่ในระดับพอใจสูงมาก (4.52) มีความพึงพอใจด้าน ส.สะอาด อยู่ใน

ระดับพอใจสูงมาก (4.90) มีความพึงพอใจด้าน ส.สุขลักษณะ อยู่ในระดับพอใจสูงมาก (4.50) มีความพึงพอใจด้าน ส. สร้างนิสัย อยู่ในระดับพอใจสูง (4.32) สอดคล้องกับ ศากุน ทับทอง (2558) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทมิซูโนพลาสติกจำกัด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมได้รับความสำคัญสูงสุดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา คือด้านสังคมดี (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านน้ำใจงาม (ค่าเฉลี่ย 3.54) และด้านครอบครัวดี (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ สำหรับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 3.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) โดยพนักงานให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.90) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย(ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย (r_{xy} = 0.71) รองลงมาคือด้านน้ำใจงาม (r_{xy} = 0.67) และด้านสังคมดี (r_{xy} = 0.65) ตามลำดับ

2. ผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข ภายใต้การดำเนินกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม ด้านบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.40 ความสุขอยู่ที่ระดับ มาก ด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ย 4.37 ความสุขอยู่ที่ ระดับ มาก และด้านสถานที่ ค่าเฉลี่ย 4.48 ความสุขอยู่ที่ระดับ มาก สอดคล้องกับ สุภาพร ศรีนาค (2566) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ พบว่า ก่อนการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 1.64, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$= 1.79, S.D = 0.59) การจัดการกับอารมณ์ และความเครียด ($\bar{X}$ = 1.73, S.D = 0.46) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X}$ = 1.73, S.D = 0.46) อยู่ในระดับดีส่วนการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 1.30, S.D = 0.45) ในระดับปรับปรุง หลังการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ทักษะชีวิตของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับดีเยี่ยม ($\bar{X}$ = 3.73, S.D = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้าน โดย เรียงลาดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.77, S.D = 0.41) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด ($\bar{X}$ = 3.73, S.D = 0.45) การวิเคราะห์ ตัดสินใจ และ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.71, S.D = 0.46) และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.70, S.D = 0.46) เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินการพบว่าทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียน อนุบาลท่าแซะ เพิ่มขึ้นร้อยละ 49.61 และสอดคล้องกับ สริญญา จีนประชา (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติแรงจูงใจการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5ส ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีการยอมรับนับถือเป็น แรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 14 คน จาก 16 คน มีความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส รองลงมา คิดเป็นร้อย

ละ 87.50 ผู้ให้สัมภาษณ์ 12 คน จาก 16 คน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 8 คน จาก 16 คน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการทำกจกรรม 5ส คิดเป็น ร้อยละ 50 และผู้ ให้สัมภาษณ์ 3 คน จาก 16 คน มีความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.75 3. ผลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์การบริหารสวนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้คือผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกจกรรมและมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการทำกจกรรม 5ส คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 13 คน จาก 16 คน มีส่วนรวมในการตัดสินใจทำกจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 81.25 ผู้ให้สัมภาษณ์ 11 คน จาก 16 คน ส่วนรวมในการประเมินผลกจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 75 จากการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 16 คน พบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงให้กจกรรม 5 ส. ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับจันทร์ทร ปานค้ำ (2557) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหาคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีคุณธรรมศีล โอปปะ (Happy Soul) ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.53) การหาความรู้ (Happy brain) ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.58) การผ่อนคลาย (Happy relax) ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.63) สังคมดี (Happy society) ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.64) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ น้ำใจงาม (Happy heart) ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.66) สุขภาพดี (Happy body) ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.66) ใช้เงินเป็น (Happy money) ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.70) และครอบครัวดี (Happy family) ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.77)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ ได้ข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ครับปรับ ออกเป็น 2 ด้าน

1.1 ประโยชน์เชิงนโยบาย

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขไปเป็นนโยบายในการ พัฒนาสถานศึกษาในด้าน บุคคล กระบวน สถานที่ ให้เกิดโรงเรียนแห่งความ

1.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1.2.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขในเขตพื้นการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2.2 ผู้บริหารระดับสถานศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ให้มีประสิทธิภาพ

1.2.3 คณะครู นำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาห้องเรียนแห่งความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปนี้

2.1 ควรทำวิจัยเรื่องการกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2.2 ควรทำวิจัยเรื่องการกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ทร ปานค้ำ. (2557). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ธนพัฒน์ สุขอนันต์. (2563). *กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

นราภัทร เพชรมณี และเพชรินทร์ ชัยศรี. (23 มิถุนายน 2563). *5ส : หลักการและวิธีปฏิบัติ*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. https://library.parliament.go.th/th/digest/digest-2564-jun35

ประทุมมา เที่ยงธรรม. (2564). กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทพสุวรรณชาญวิทยา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 17*(2), 65–78.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561, 18 ตุลาคม). *ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580).* เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 5.

ลำไพร เมืองคง. (2562). *กระบวนทัศน์การสร้างโรงเรียนแห่งความสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วริศรา นวมนิ่ม. (2563). *กลยุทธ์การขับเคลื่อนครูเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในกลุ่มโรงเรียนศิลาลอย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ศากุน ทับทอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทมิซูโนพลาสติกจำกัด.* การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สริญญา จีนประชา. (2560). *ทัศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5ส ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานราชกิจจานุเบกษา. (2567). *พระราชดำรัสเรื่องความสุขความเจริญอันแท้จริง*. สำนักพิมพ์ราชกิจจานุเบกษา.

สุภาพร ศรีนาค. (2566). กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 18*(2), 70–85.

อุทัย ศิริภักดิ์, และ วีรยุทธ เติมสวัสดิ์. (2558). การศึกษาความพึงพอใจของการใช้ห้องเรียนหลังจากทำกิจกรรม 5ส. *วารสารวิชาการครุศาสตร์, 15*(1), 30–40.

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กลไกสำคัญการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทย

Professional Learning Community: A Key Mechanism for the Principals Professional Development in the Thai Context

อรรถพล พลวัฒน์[1*] ธีร หฤทัยธนาสันติ์[2] และ จุฑา ธรรมชาติ[3]

Attapon Ponlawat[1*] Theera Haruthaithanasan[2] and Juta Tammachart[3]

(วันที่รับบทความ: 25 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 16 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 17 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกลไกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice) (3) วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) (4) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership) และ (5) เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) นอกจากนี้ บทความได้เสนอบทวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งการวิเคราะห์เชิงบริบทและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาไทย

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา; การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This article aims to propose a concept for principals professional development through the mechanism of the Professional Learning Community. The study uses content analysis and a synthesis of related literature in order to develop the components of the Principal Professional

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

[1]Doctor of Education in Educational Administration, Prince of Songkla University, Pattani campus

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Prince of Songkla Univeristy, Pattani campus

[2-3]Lecturer of Faculty of Education, Prince of Songkla Univeristy, Pattani campus

*Corresponding author e-mail: attaponspm13@esdc.go.th

Learning Community. The results of the study show that the key components of the Principal Professional Learning Community consist of five elements: (1) Shared Vision and Values, (2) Shared Personal Practice, (3) Collaborative Culture, (4) Shared and Supportive Leadership, and (5) Supportive Conditions. In addition, the article presents a comparative analysis of the important characteristics between the Professional Learning Community and the Principal Professional Learning Community. It also provides a contextual analysis and discusses important considerations for applying this concept to principals in the Thai educational context.

Keywords: Professional Learning Community; Principal Professional Learning Community; Principal professional development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทและแนวทางการดำเนินงานไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สมาชิกทุกคน เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบและมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (Senge, 1990; Kennedy, 2014) ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์กรและบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา (Antinluoma et al., 2021; รุ่งโรจน์ เจนเจตวิทย์ และคณะ, 2568; ธนะกิจ รุ่งโรจน์ และคณะ, 2568)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยหลายฉบับระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังคงประสบความท้าทายในการพัฒนา การบริหารจัดการ การยกระดับการจัดการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Yulianto et al., 2019; นัสริน อาแว และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี, 2568) ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากกลไกการพัฒนาวิชาชีพยังไม่ต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง (Serrato, 2015; Karakose et al., 2024) ปัจจุบัน การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นการอบรมหรือการประชุมระยะสั้น แม้จะเพิ่มพูนความรู้เชิงทฤษฎีแต่ไม่อาจเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานในบริบทของสถานศึกษาได้ (Goldring et al., 2012; Lambert and Bouchamma, 2021) ส่งผลให้การพัฒนาวิชาชีพขาดความต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับปัญหาเชิงบริบท และไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Serrato, 2015; Redondo-Sama et al., 2025)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงได้รับการเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดจากการปฏิบัติ และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (DuFour et al., 2010; Stoll et al., 2006; Gilbert et al., 2018) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับ PLC ในบริบทสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนเป็นหลัก (Stoll et al., 2006; Darling-Hammond and Richardson, 2009; Avalos, 2011; Gilbert et al., 2018; Coenen et al., 2021) ขณะที่การประยุกต์ใช้ PLCกับผู้บริหาร

สถานศึกษายังมีอยู่อย่างจำกัด (Gaudioso, 2017; Strand and Emstad, 2020; Lazenby et al., 2020; Sahlin, 2025) และส่วนใหญ่ยังคงอาศัยกรอบแนวคิด PLC ของครู มาประยุกต์ใช้โดยไม่คำนึงถึงบทบาทและลักษณะของงานที่มีความซับซ้อนและแตกต่างออกไป อีกทั้งยังเป็นการศึกษาบทบาทในการขับเคลื่อน PLC ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มากกว่าการพัฒนาในฐานะพื้นที่การเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (Goldring et al., 2012)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Professional Learning Community: PPLC) (Serrato, 2015; Rittenour, 2017; Strand and Emstad, 2020) พบว่า งานวิจัยได้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง การสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาภาวะผู้นำภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจและความร่วมมือ แต่ส่วนใหญ่ยังเป็นการอธิบายกระบวนการ บทบาท หรือผลลัพธ์ของการเข้าร่วม PPLC มากกว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างของชุมชนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ยังขาดกรอบแนวคิดที่อธิบายองค์ประกอบเฉพาะของ PPLC ผู้เขียนจึงนำกรอบแนวคิดของ PLC ที่พัฒนาขึ้นในบริบทของครูผู้สอนมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์เบื้องต้น และดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ประกอบของ PPLC ให้สอดคล้องกับบทบาท บริบท และลักษณะการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ในบริบทของการศึกษาไทย แนวคิดของ PLC ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2564) เป็นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของครู เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์ความรู้ แนวทางการสอน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน (วริสรา แดงสุวรรณ์ และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล, 2568) PLC จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (จิรัฏฐิกานต์ จันทร์แทน และคณะ, 2565; ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และคณะ, 2564) อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Huffman and Jacobson, 2003; Stoll et al., 2006) การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาครูผู้สอน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว

บทความนี้ จึงมุ่งนำเสนอเนื้อหาใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การทบทวนวรรณกรรม 2) การวิเคราะห์และสร้างองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) การเปรียบเทียบคุณลักษณะ PLC ของครูกับ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) การวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการบริหารการศึกษาไทย พร้อมทั้งนำเสนอข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนา

วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร การสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ทบทวนวรรณกรรม

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นหลัก โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ตรวจสอบและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Hord, 2008; Bolam et al., 2005; Stoll et al., 2006; Darling-Hammond and Richardson, 2009; DuFour et al., 2010; Gilbert et al., 2018; Strand and Emstad, 2020) การดำเนินงานของ PLC ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนดำเนินงานและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Hord, 2008; DuFour et al., 2010; Stoll et al., 2006; Suwalska, 2020; Admiraal et al., 2021; Antinluoma et al., 2021; Hudson, 2024) ผู้เขียนได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปถึงองค์ประกอบสำคัญของ PLC ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับ ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นกรอบในการติดตามประเมินผล และปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Hord, 2008; DuFour et al., 2010; Hudson, 2024; Ikpuri and Peter, 2024) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างการรับรู้และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สมาชิกได้เข้าใจและเกิดการยอมรับร่วมกัน (DuFour et al., 2010) ผ่านการสื่อสารอย่างเป็นระบบ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการบูรณาการวิสัยทัศน์เข้าสู่นโยบายและการบริหารบุคคล (DuFour et al., 2010; Admiraal et al., 2021; Pandian et al., 2022) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมในองค์กรช่วยเสริมสร้างพลังในการขับเคลื่อนและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมต่อภารกิจขององค์กร นอกจากนี้ วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมยังทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานสำคัญในการกำกับการตัดสินใจด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน (Hipp and Huffman, 2003)

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice) เป็นกระบวนการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจริง เป็นการเปิดพื้นที่ให้เพื่อนครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน จดบันทึกและสะท้อนผลการสอนร่วมกัน อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (Hord, 2008; Pandian et al., 2022) นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ทำให้ครูกล้าเปิดเผยแนวปฏิบัติของตนเอง รับฟังข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Hipp and Huffman, 2003) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกันยังเชื่อมโยงกับแนวคิดการสะท้อนคิดร่วมกัน (Collaborative Reflective Practice) โดยครูจะสะท้อนคิดทั้งระหว่างการสอน (Reflection-in-Action) และหลัง

การสอน (Reflection-on-Action) เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน(Hudson, 2024) สอดคล้องกับ Stoll et al. (2006) ซึ่งให้ความสำคัญกับการสนทนาสะท้อนคิด (Reflective Dialogue) ซึ่งช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ใหม่จากมุมมองของผู้อื่น และสร้างองค์ความรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกันยังเกิดขึ้นผ่านการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน เช่น การสอนร่วม (Co-Teaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentorship) ซึ่งช่วยให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง แลกเปลี่ยนวิธีการสอน และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (Antinluoma et al., 2021; Admiraal et al., 2021)

3. วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) ความร่วมมือใน PLC ไม่ได้เป็นเพียงการทำงานร่วมกันเชิงรูปแบบหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั่วไป แต่เป็นการสร้างระบบความสัมพันธ์ภายในที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพซึ่งกันและกัน (Respect) และบรรยากาศที่เปิดกว้าง (Open Atmosphere) ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร (DuFour et al., 2010) วัฒนธรรมความร่วมมือใน PLC ต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก โดยการทำงานเป็นทีมของครูควรมีลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกันภายใต้พันธกิจร่วมในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ความร่วมมือจึงมิใช่เป้าหมายในตัวเอง แต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีความหมาย (DuFour et al., 2010) สอดคล้องกับ Stoll et al. (2006) ที่เน้นว่า ความร่วมมือใน PLC ควรเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง เช่น การทบทวนงาน การสะท้อนคิด การให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการจัดทำแผนการเรียนการสอนแบบร่วมมือ ในมิติของบรรยากาศการทำงานความไว้วางใจและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยพื้นฐานของความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ หากขาดความไว้วางใจ ความร่วมมือจะกลายเป็นเพียงกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์และไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก (Hudson, 2024; Ikpuri and Peter, 2024) นอกจากนี้ โรงเรียนที่มีบรรยากาศเปิดกว้าง ยืดหยุ่น และสนับสนุนความเป็นอิสระเชิงวิชาชีพ จะเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนา PLC อย่างยั่งยืน (Antinluoma et al., 2021; Suwalska, 2020)

4. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจ สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน บทบาทของผู้นำใน PLC จึงเปลี่ยนแปลงจากผู้คอยกำกับหรือควบคุม กลายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพในทุกระดับ (Hord, 2008; DuFour et al., 2010) แนวคิดนี้ ได้รับการสนับสนุนโดย Hipp and Huffman (2003) ซึ่งระบุว่า ผู้นำควรดำเนินการในลักษณะประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำและยังเป็นการสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมต่อภารกิจขององค์กร จากผลการศึกษาของ Carpenter (2015) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทนำในกระบวนการ PLC ผ่านการจัดตั้งทีมวิเคราะห์ข้อมูล (Data Team) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการปรับปรุงการสอนร่วมกัน สามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมและความเข้าใจเชิงลึกในระดับองค์กรได้ดีกว่า

โรงเรียนที่ขาดการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง ซึ่งมักประสบปัญหาขาดความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (Antinluoma et al., 2021; Admiraal et al., 2021)

5. การสืบเสาะร่วมกัน (Collective Inquiry) เป็นกระบวนการที่สมาชิกเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ผ่านการตั้งคำถาม การค้นคว้า และการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (DuFour et al., 2010; Ikpuri and Peter, 2024) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ และแก้ปัญหาทางการเรียนการสอนผ่านการวิจัยในชั้นเรียน สร้างองค์ความรู้จากการสะท้อนคิดร่วมกัน และเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Carpenter, 2015; Pandian et al., 2022) การสืบเสาะร่วมกันยังเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทดลองและประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง (Hipp and Huffman, 2003) กระบวนการดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานของความรับผิดชอบร่วมต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นจุดตั้งต้นในการวิเคราะห์ ออกแบบ และปรับปรุงกลยุทธ์การสอนร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ (Stoll et al., 2006; DuFour et al., 2010) ในมิติของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งคำถามวิเคราะห์ และสะท้อนแนวปฏิบัติร่วมกับครู เพื่อเสริมสร้างบทบาทผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (Suwalska, 2020)

6. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) การดำเนินการของ PLC ไม่อาจเกิดขึ้นได้หากขาดเงื่อนไขพื้นฐานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ได้แก่ เงื่อนไขเชิงโครงสร้าง (Structural Conditions) เช่น การกำหนดเวลาและสถานที่ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยน การจัดสรรทรัพยากร และการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ และเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ (Relational Conditions) ซึ่งครอบคลุมการสร้างความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมของการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์ และการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Hord, 2008) เงื่อนไขทั้งสองมิตินี้ไม่เพียงเป็นปัจจัยพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน แต่ยังเป็นกลไกที่ช่วยหล่อหลอมจิตวิญญาณแห่งการเรียนรู้และความมุ่งมั่นของสมาชิกในองค์กร (Antinluoma et al., 2021; Hudson, 2024) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น การจัดสรรเวลา ทรัพยากร และนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Pandian et al., 2022) นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานภายในโรงเรียน เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การออกแบบพื้นที่ทำงาน และการปรับตารางเวลาการประชุมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ PLC ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรม (Admiraal et al., 2021)

จากการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นได้ว่า แนวคิดของ PLC มีการพัฒนาองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบ แต่เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการเรียนรู้ พบว่า ยังขาดการอธิบายเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (PPLC) จากข้อจำกัดข้างต้น จึงนำไปสู่ความจำเป็นในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของ PPLC บนฐานแนวคิด PLC ควบคู่กับวรรณกรรมและงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Professional Learning Community: PPLC)

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ขยายจากการพัฒนาครูไปสู่บริบทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตระหนักว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร (DuFour et al., 2010; Harris and Jones, 2010) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Professional Learning Community: PPLC) จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่มุ่งส่งเสริมภาวะผู้นำ พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ แต่เนื่องด้วยยังขาดงานวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของ PPLC อย่างชัดเจน การสร้างองค์ประกอบของ PPLC ผู้เขียนจึงได้นำกรอบแนวคิดของ PLC ซึ่งมีการพัฒนาองค์ประกอบและคุณลักษณะไว้อย่างเป็นระบบ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน PPLC ดังนี้

Serrato (2015) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ โดยมุ่งเปรียบเทียบระหว่างความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบการพัฒนาที่ได้รับจากเขตพื้นที่การศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบ PPLC มีคุณค่ามากกว่าการอบรมแบบบรรยายทั่วไป เนื่องจากได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และการสะท้อนคิดร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเลือกประเด็นการเรียนรู้ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม นอกจากนี้ ยังพบว่า การเรียนรู้ผ่าน PPLC ช่วยสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเป็นเครือข่ายทางวิชาชีพที่ยั่งยืน และผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่า PPLC สามารถเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและมีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียนได้มากขึ้น

Rittenour (2017) ได้ศึกษาการดำเนินงานของ PPLC ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อที่จะศึกษาประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าร่วม PPLC และผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการวิจัยกรณีศึกษา (Case Study Research) ผลการวิจัย พบว่า PPLC เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leadership) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน นอกจากนี้ PPLC ยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Job-embedded Learning) และส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเข้าร่วม PPLC ยังช่วยสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ (Professional Network) ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Strand and Emstad (2020) ได้พัฒนาภาวะผู้นำโดยการมีส่วนร่วมใน PPLC และศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของความร่วมมือระหว่างประเทศ จากผู้บริหารสถานศึกษาจากทั้ง 6 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางด้านความเป็นผู้นำและเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษาและการเรียนรู้ของครู โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้กรณีศึกษา (Case study) ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมใน PPLC มีพัฒนาการใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) มีทักษะภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น (2) มีการตระหนักรู้และความมั่นคงในบทบาทของตนในฐานะผู้นำ (3) มีความรู้ใหม่เกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินงานของ PLC และ (4) มีความตระหนักถึงความสำคัญของ PLC นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ระบุอีกว่า การพบปะและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมวิชาชีพจากประเทศต่าง ๆ ยังเป็นคุณค่าเพิ่มเติมที่ส่งผลให้เกิดการสะท้อนคิดเกี่ยวกับระบบการศึกษาและแนวปฏิบัติของตนเองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการมีผู้อำนวยความสะดวกและระบบสนับสนุนจากภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดตั้งและเสริมความแข็งแกร่งของ PPLC

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้เขียนได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาแนวคิดหลักการ กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาคุณลักษณะร่วมของ PPLC ภายใต้กรอบแนวคิดของ PLC ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญได้ 5 ประการ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขององค์ประกอบของ PPLC

องค์ประกอบ	Serrato (2015)	Rittenour (2017)	Strand and Emstad (2020)
การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values)	- เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพและเป้าหมายของสถานศึกษา (หน้า 53) - พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (หน้า 52-53) - การพัฒนาภาวะผู้นำ (หน้า 55)	- การยกระดับการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (หน้า 26) - การพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (หน้า 24)	- เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้และการพัฒนาภาวะผู้นำ (หน้า 486–487) - ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน (หน้า 487)
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice)	- เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสะท้อนการปฏิบัติงาน (หน้า 57) - ผ่านการสนทนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (หน้า 56-57) - ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ	- การสะท้อนแนวปฏิบัติผ่านการสนทนา การตั้งคำถาม และการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (หน้า 28–29) - การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกและเกิดเป็นวัฏจักรการเรียนรู้	- การสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองผ่านการสนทนา (หน้า 488) - รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหาร (หน้า 489)

องค์ประกอบ	Serrato (2015)	Rittenour (2017)	Strand and Emstad (2020)
	ของผู้บริหารสถานศึกษา (หน้า 27)	ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (หน้า 27–28) - สร้างความมั่นใจ และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (หน้า 29)	- ร่วมกันระบุความท้าทายจากการปฏิบัติงาน และพัฒนาแนวทางแก้ไขร่วมกัน (หน้า 489)
วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture)	- เป็นความร่วมมือที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (หน้า 27) - ความร่วมมือมีพื้นฐานมาจากความไว้ใจและความซื่อสัตย์ต่อกัน (หน้า 53-54)	- การสนับสนุน และรับผิดชอบต่อเป้าหมายของกลุ่ม (หน้า 26–27) - ความร่วมมือตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และสื่อสารอย่างเปิดเผย (หน้า 27–28)	- ความไว้วางใจและความเท่าเทียมเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดการสนทนาอย่างจริงใจ (หน้า 488) - การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการเผชิญปัญหาและการพัฒนางาน (หน้า 489)
ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership)	- ส่งเสริมความร่วมมือการเรียนรู้ร่วมกัน (หน้า 55) - ผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (หน้า 56)	- การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน (หน้า 28) - ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทั้งผู้นำ ผู้เรียนรู้ และผู้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน (หน้า 28–29)	- เป็นพี่เลี้ยงและผู้อำนวยความสะดวก (หน้า 490–491) - สามารถชี้แนะ สนับสนุน และเรียนรู้ร่วมกันภายในชุมชน (หน้า 491)
เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions)	- โครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก (หน้า 54-55) - การสนับสนุนจากระดับเขต/ระบบการศึกษา (หน้า 58)	- การจัดสรรเวลาและและสถานที่ในการพบปะอย่างสม่ำเสมอ (หน้า 25–26) - ต้องมีพื้นที่สำหรับการการสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนเชิงวิชาชีพ (หน้า 27)	- เงื่อนไขเชิงโครงสร้างและเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ (หน้า 491) - การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกและหน่วยงานทางการศึกษา (หน้า 507)

* **หมายเหตุ** การสืบเสาะร่วมกัน (Collective Inquiry) ไม่ปรากฏเด่นชัดจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

จากตารางแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของ PPLC ประกอบด้วย 5 ประการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด PLC โดยทั่วไป แต่การสืบเสาะร่วมกัน (Collective Inquiry) ไม่ได้ปรากฏอย่างเด่นชัดในฐานะองค์ประกอบสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างจากครูผู้สอน กล่าวคือ PLC ของครู การสืบเสาะร่วมกันจะเชื่อมโยงกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ซึ่งดำเนินการภายในโรงเรียนเดียวกัน มีบริบทพื้นที่ร่วมกัน และสามารถออกแบบขั้นตอนการวิจัยร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกัน เป็นเพียงการรวมกลุ่มระหว่างโรงเรียน ทำให้การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกันในเชิงโครงสร้างเป็นไปได้ยาก การสืบเสาะร่วมกัน จึงมักอยู่ในรูปแบบไม่เป็นทางการ ปรากฏในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ มากกว่ากระบวนการวิจัยที่มีขั้นตอนชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น กระบวนการตั้งคำถาม วิเคราะห์ปัญหา และแสวงหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน จึงถูกรวมอยู่ภายใต้การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติร่วมกัน และวัฒนธรรมความร่วมมือ มากกว่าจะถูกแยกเป็นองค์ประกอบเชิงโครงสร้างเฉพาะ ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่า การสืบเสาะร่วมกันจะไม่เกิดขึ้น หากแต่ปรากฏในลักษณะของกระบวนการแฝง มากกว่าจะเป็นรูปแบบที่เป็นทางการและเป็นระบบเหมือนในระดับครูผู้สอน องค์ประกอบของ PPLC ทั้ง 5 ประการ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของ PPLC ที่สะท้อนถึงการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก วิสัยทัศน์ร่วม ทำหน้าที่เป็นกรอบทิศทางในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญร่วมกัน ส่วนค่านิยมร่วม เป็นระบบความเชื่อทางวิชาชีพที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมจึงเชื่อมโยงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังส่งผลต่อการสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของและพันธกิจร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของประสบการณ์จริง การสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติทางวิชาชีพร่วมกับเพื่อนร่วมกลุ่ม โดย PPLC ทำหน้าที่เป็นพื้นที่เฉพาะในการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการอภิปรายแสดงความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะ และการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการเรียนรู้จากกันและกัน ทั้งนี้ การมีพื้นที่ปลอดภัยในการสะท้อนคิด (Safe Forums) ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนอย่างเปิดเผยและการเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพ องค์ประกอบนี้ จึงเป็นทั้งกระบวนการของการเรียนรู้เชิงสะท้อนคิดและการยกระดับทักษะความเป็นผู้นำผ่านเครือข่ายทางวิชาชีพ

3. วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) บริบททางวัฒนธรรมของ PPLC ที่ตั้งอยู่บนฐานของความไว้วางใจ ความเท่าเทียม การสื่อสารอย่างเปิดเผย และความรับผิดชอบร่วม ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร การเรียนรู้แบบกลุ่มจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์เชิงสนับสนุน การเปิดพื้นที่สำหรับการสนทนาอย่างเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Support) วัฒนธรรมความร่วมมือจึงเป็นมากกว่าการทำงานร่วมกันในเชิงโครงสร้าง หากแต่เป็นบรรยากาศทางวิชาชีพที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางความคิดและการตัดสินใจบนฐานของการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำใน PPLC เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและการส่งเสริมซึ่งกันและกัน มากกว่าการนำแบบสั่งการตามลำดับชั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นการผสานระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำ ผู้เรียนรู้ พี่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

5. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) เป็นปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของ PPLC ประกอบด้วย 2 เงื่อนไข ได้แก่ เงื่อนไขเชิงโครงสร้าง (Structural Conditions) และเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ (Relational Conditions) เงื่อนไขเชิงโครงสร้างครอบคลุมการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และโครงสร้างการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ส่วนเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างความไว้วางใจ ความปลอดภัยทางจิตใจ และเครือข่ายทางวิชาชีพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนอย่างเปิดเผย เงื่อนไขการสนับสนุนทั้งสองมิติ จึงทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

การเปรียบเทียบคุณลักษณะของ PLC ของครูกับ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่าแนวคิดของ PLC มีองค์ประกอบที่ชัดเจนและถูกพัฒนาขึ้นในบริบทของครูผู้สอน แต่เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทและลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องพิจารณาความเหมือนและความแตกต่างของคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ตารางต่อไปนี้ จะเป็นการนำเสนอการเปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของ PLC ของครูกับ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงคุณลักษณะของ PLC ของครูกับ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	PLC ของครู	PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values)	- มุ่งเน้นการพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน - บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและค่านิยมทางวิชาชีพ - ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและสร้างการรับรู้ร่วมกัน	- เป้าหมายเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาวิชาชีพและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน - มุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ - เชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางวิชาชีพกับเป้าหมายของโรงเรียน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice)	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการสอนผ่านประสบการณ์จริง - เป็นพื้นของการเรียนรู้ผ่านสังเกตการสอนของกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิดร่วมกัน	- ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ - เป็นพื้นที่ในการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการบริหารและการพัฒนาโรงเรียน

องค์ประกอบ	PLC ของครู	PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา
	- ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างจากเพื่อนครูเพื่อยกระดับการสอน	- มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารและภาวะผู้นำ
3. วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture)	- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกัน - บรรยากาศของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน - ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียน	- ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การบริหาร - ความร่วมมืออยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การสื่อสารอย่างเปิดเผยและความรับผิดชอบร่วมกัน - สร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
4. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership)	- ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม - ครูรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจและมีความรับผิดชอบร่วมในการพัฒนาผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสนับสนุนมากกว่าการควบคุม	- การแบ่งปันอำนาจ การร่วมคิดร่วมตัดสินใจและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน - ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีบทบาทที่หลากหลาย ทั้งในฐานะผู้นำ ผู้เรียนและผู้สนับสนุน
5. การสืบเสาะร่วมกัน (Collective Inquiry)	- ครูร่วมกันตั้งคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน และออกแบบการสอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ - การแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน	-
6. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions)	- ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเงื่อนไขเชิงโครงสร้าง เช่น เวลา สถานที่ โครงสร้างพื้นฐาน นโยบาย กฎระเบียบที่เอื้อต่อการทำงาน - ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ เช่น การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจและปลอดภัยทางจิตใจ เป็นต้น	- หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนเงื่อนไขเชิงโครงสร้าง เช่น เวลา สถานที่ และระบบสนับสนุนอื่นๆ - เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ เช่น ความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อนร่วมวิชาชีพ การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และการสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษา

จากตารางได้แสดงให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของแต่ละองค์ประกอบของ PLC ของครู และ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นว่าทั้ง 2 รูปแบบมีหลักการพื้นฐานเดียวกันคือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเพื่อพัฒนาองค์กร แต่ทั้งนี้ ก็ยังมีความแตกต่างกันในคุณลักษณะการดำเนินงานขององค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) ทั้งสองรูปแบบได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน PLC ของครูมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะที่ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางวิชาชีพกับเป้าหมายของโรงเรียน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice) จะเห็นว่า PLC ของครูมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะที่ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางการบริหาร 3) วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) PLC ของครูเน้นการสร้างทีมความร่วมมือภายในโรงเรียนบนพื้นฐานของความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นความร่วมมือที่มีความเหนียวแน่นมากกว่า PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียน โดยอาศัยเครือข่ายการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสนับสนุนทางวิชาชีพ ส่งผลให้มีวัฒนธรรมความร่วมมือมีความเหนียวแน่นน้อยกว่า PLC ของครู 4) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership) มีคุณลักษณะร่วมกันตรงที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบร่วมกัน แต่ PLC ของครูเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงสนับสนุนเพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วน PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนมีบทบาททั้งในฐานะผู้นำ ผู้เรียนรู้ และผู้สนับสนุน ซึ่งเป็นการขยายแนวคิดภาวะผู้นำไปสู่รูปแบบภาวะผู้นำร่วม5) การสืบเสาะร่วมกัน (Collective Inquiry) ปรากฏเด่นชัดใน PLC ของครู ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการสอนด้วยการวิจัยเป็นฐาน แต่ใน PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่พบการดำเนินงานในลักษณะดังกล่าว และ 6) เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) ทั้งสองรูปแบบต่างให้ความสำคัญกับเงื่อนไขเชิงโครงสร้างและเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ PLC ของครูได้ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขที่เป็นปัจจัยภายในโรงเรียน เช่น การจัดสรรเวลา สถานที่ และบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ส่วน PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาขยายสู่มิติภายนอกโรงเรียน เช่น เครือข่ายเพื่อนร่วมวิชาชีพ การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ และการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในบริบทการบริหารการศึกษาไทย: การวิเคราะห์เชิงบริบทและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดของ PLC ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยอย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบริบททางวัฒนธรรมของไทยกับประเทศต้นกำเนิดแนวคิดนั้นด้วย (วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ และคณะ, 2564) เมื่อแนวคิด PLC ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษาไทย ก็ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างวัฒนธรรม และระบบอำนาจที่มีลักษณะเฉพาะ ในมิติของการบริหารการศึกษา การประยุกต์ใช้ PLC กับผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ดังนี้

ประการแรก การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) แม้ในทางทฤษฎีจะเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ในบริบทของไทย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามักเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติและนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา (Meesuk et al., 2021; Ampanon et al., 2024) จึงมีความเป็นไปได้ที่วิสัยทัศน์ใน PPLC จะกลายเป็นการถ่ายทอดเป้าหมายจากส่วนกลาง มากกว่าการกำหนดทิศทางร่วมกันบนฐานของการพัฒนาวิชาชีพ (สุวลี จิตนวล, และ ธีร หฤทัยธนาสันติ์, 2566) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจึงควรเปิดพื้นที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้อภิปรายเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทจริงของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนจากความพยายามในการดำเนินงานตามนโยบายของส่วนกลางไปสู่การดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง (Gerhard, 2010)

ประการที่สอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice) และวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผ่านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และอภิปรายผลร่วมกัน โดยบรรยากาศของกลุ่มจะมีความเป็นประชาธิปไตย ความไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ในบริบทของไทยผู้บริหารสถานศึกษาอาจเผชิญกับข้อจำกัดของโครงสร้างทางอำนาจแบบลำดับขั้น (Hierarchical) และบริหารด้วยระบบราชการ (Bureaucratic) ซึ่งให้ความสำคัญกับสายบังคับบัญชา และความสัมพันธ์เชิงอาวุโส (วรภาคย์ ไมตรีพันธ์ และคณะ, 2564) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความอาวุโสกว่าหรือหลีกเลี่ยงการสะท้อนปัญหาที่แท้จริง อาจทำให้ PPLC กลายเป็นเพียงพื้นที่ในการสนทนาในเบื้องต้นมากกว่าการเรียนรู้ร่วมกันเชิงลึก (Gerhard, 2010) การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในประเด็นนี้ (Lambert and Bouchamma, 2021; จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ , 2562)

ประการที่สาม ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership) ในบริบทการศึกษาไทยอาจเผชิญความท้าทายจากรูปแบบการบริหารที่ยังคงเน้นบทบาทของผู้นำเป็นศูนย์กลาง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2563) ทำให้การปฏิบัติจริงมีความแตกต่างจากแนวคิดในบริบทของตะวันตก ซึ่งมีความเป็นปัจเจกและการกระจายอำนาจสูงกว่า รูปแบบการดำเนินงานของไทยจึงยังคงให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำกลุ่ม แม้จะมีการใช้คำว่าภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หรือการมีส่วนร่วม (Participation) แต่การตัดสินใจเชิงนโยบายก็ยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ผู้นำเป็นหลัก (Gerhard, 2010) ส่งผลให้การกระจายอำนาจและการสร้างความรับผิดชอบร่วมกันเกิดขึ้นได้ยากในประเด็นดังกล่าว การประยุกต์ใช้ PPLC ในบริบทของไทยจึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดแนวทางการพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2563)

ประการสุดท้าย เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) ในบริบทของไทยต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของภาระงานและโครงสร้างเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา (Meesuk et al., 2021; สุวลี จิตนวล และ ธีร หฤทัยธนาสันติ์, 2566) แม้ในทางปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษามักมีอิสระในการจัดสรรเวลามากกว่าครูผู้สอนซึ่งมีตารางสอนที่ตายตัว แต่ด้วยภาระงานบริหารที่ซับซ้อนและนโยบายที่เร่งด่วนจากส่วนกลาง ส่งผลให้เวลาที่มีอยู่นั้นยังคงไม่เพียงพอต่อการสร้างกระบวนการสะท้อนคิดทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เงื่อนไขการสนับสนุน จึง

ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การจัดสรรเวลาเท่านั้น แต่ยังต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (Serrato, 2015; Strand and Emstad, 2020) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนภายนอกในการส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันระหว่างสถานศึกษาในลักษณะเครือข่ายวิชาชีพ (Networking) ซึ่งช่วยลดความโดดเดี่ยวในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Meesuk et al., 2021; Gerhard, 2010)

การประยุกต์ใช้ PPLC ในบริบทการศึกษาไทย จำเป็นต้องดำเนินการบนพื้นฐานของความเข้าใจในบริบททางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างการบริหารของระบบการศึกษา มากกว่าการถ่ายโอนแนวคิดจากต่างประเทศมาใช้โดยตรง การวิเคราะห์บริบทดังกล่าว ช่วยให้เห็นทั้งศักยภาพและข้อจำกัดของการนำ PLC มาใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่ข้อพึงระวังในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันให้สอดคล้อง กับโครงสร้าง วัฒนธรรม และระบบการศึกษาไทย ซึ่งส่งผลให้ PPLC ทำหน้าที่เป็นกลไกการพัฒนาวิชาชีพและการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในฐานะผู้นำการเรียนรู้ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาแบบเดิมที่เน้นการประชุม สัมมนาหรืออบรมระยะสั้น ไม่เพียงพอต่อความท้าทายที่ต้องเผชิญในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (PPLC) จึงเป็นกลไกที่ตอบโจทย์การพัฒนาได้อย่างเหมาะสม PPLC ทำหน้าที่เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติในการบริหาร ผ่านกระบวนการสังเกต การอภิปราย และการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติ มีการดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมความร่วมมือที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และบรรยากาศที่เปิดกว้าง สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมในการเรียนรู้และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อยกระดับความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกรอบแนวคิด PPLC จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง ลดข้อจำกัดของการพัฒนาแบบแยกส่วนและความโดดเดี่ยวในการบริหารงาน การนำกรอบแนวคิด PPLC ไปใช้จึงมีศักยภาพของการเป็นกลไกเชิงนโยบายที่ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำ และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้ ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาครูผู้สอนเป็นสำคัญ ไปสู่บริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (PPLC) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรถูกจำกัดอยู่เพียงแค่การฝึกอบรมหรือการสัมมนาเป็นครั้ง

คราว แต่ควรเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องที่ตั้งอยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน (Shared Personal Practice) 3) วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) 4) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและแบ่งปัน (Shared and Supportive Leadership) และ 5) เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions)



ภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จิรัฏฐิกานต์ จันทร์แทน, อนันต์ สัตย์ธรรม, อรพรรณ จันทร์ทอง, กมลชนก เวชสิทธิ์ และ ธีรภัทร หลังนาค. (2565). การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนคิชฌกูฏวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 5*(1), 28 – 43.

จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, *30*(1), 12-23.

ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข และ อังค์วรา วงษ์รักษา. (2564). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 8(1), 180 – 199.

ธนะกิจ รุ่งโรจน์, สิทธิชัย มูลเขียน, สาโรจน์ แก้วอรุณ และ ธรรมรส โชติกุญชร. (2568). การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 2894-2906.

นัสริน อาแว และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส. *Journal of Buddhist Education and Research (JBER), 11*(4), 1-27.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2563). สองหัวดีกว่าหัวเดียว บทบาทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารการจัดการศึกษาปฐมวัย*, *2*(1), 83-92.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 21*(1), 17-24.

รุ่งโรจน์ เจนเจตวิทย์, ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน และสุพัฒนา หอมบุปผา. (2568). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคดิสรัปชั่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(4), 226-244.

วรภาคย์ ไมตรีพันธ์, วรลักษณ์ ชูกำเนิด, ปราณีต ศิริพงษ์ และ พงศ์รัตน์ ธรรมชาติ. (2564). หนึ่งทศวรรษกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในประเทศไทย: การทบทวนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านมุมมองบริบทวัฒนธรรมไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23*(2), 455-470.

วริสรา แดงสุวรรณ์ และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2568). ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต,* 4(1), 23- 33.

สุวลี จิตนวล, และ ธีร หฤทัยธนาสันติ์. (2566). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา: บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในบริบทอาชีวศึกษาไทย. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, *6*(1), 90-106.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย.วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8(1), 163- 175.

Admiraal, W., Schenke, W., De Jong, L., Emmelot, Y., & Sligte, H. (2021). Schools as professional learning communities: what can schools do to support professional development of their teachers?. *Professional development in education*, *47*(4), 684-698.

Ampanon, K., Dhamatrakool, S., & Nak-in, N. (2024). Innovation driven the professional learning community (PLC) process for small educational institutions and remote areas. *Community and Social Development Journal*, *25*(2), 123-137.

Antinluoma, M., Ilomäki, L., & Toom, A. (2021). Practices of professional learning communities. In *Frontiers in education, 6*, Article 617613. https://doi.org/10.3389/feduc.2021.617613.

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education, 27*(1), 10–20.

Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A., & Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities* (Research Report No. 637). Department for Education and Skills.

Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, *29*(5), 682-694.

Coenen, L., Schelfhout, W., & Hondeghem, A. (2021). Networked professional learning communities as means to Flemish secondary school leaders' professional learning and well-being. *Education sciences, 11*(9), 509. https://doi.org/10.3390/educsci11090509.

Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Research review/teacher learning: What matters. *Educational leadership*, *66*(5), 46-53.

DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work* ™ (2nd ed.). Solution Tree Press.

Gaudioso, J. A. (2017). *Perceptions of school principals on participation in professional learning communities as job-embedded learning* (UMI No. 10636785) [Doctoral dissertation, Drexel University]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Gerhard, J. H. (2010). *A study of professional learning communities in international schools in Bangkok, Thailand* (UMI No. 964192695) [Doctoral dissertation, University of Minnesota]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Gilbert, K. A., Voelkel, R. H., & Johnson, C. W. (2018). Increasing self-efficacy through immersive simulations: Leading professional learning communities. *Journal of Leadership Education*, *17*(4), 72-92.

Goldring, E. B., Preston, C., & Huff, J. (2012). Conceptualizing and evaluating professional development for school leaders. *Planning and changing*, *43*(3/4), 223-242.

Harris, A., & Jones, M. (2010). Professional learning communities and system improvement. *Improving Schools*, *13*(2), 172-181.

Hipp, K. K., & Huffman, J. B. (2003). Professional learning communities: Assessment-development-effects. *Paper presented at the Annual Conference of the International Congress for School Effectiveness and Improvement*, Sydney, Australia.

Hord, S. M. (2008). Evaluation of the Professional Learning Community. *The Learning Professional*, *29*(3), 10-13.

Hudson, C. (2024). A conceptual framework for understanding effective professional learning community (PLC) operation in schools. *Journal of Education*, *204*(3), 649-659.

Huffman, J., & Jacobson, A. (2003). Perceptions of professional learning communities. *International Journal of Leadership in Education*, *6*(3), 239-250.

Ikpuri, E. O., & Peter, G. O. (2024). Professional Learning Communities: A Mechanism for Enhancing Teachers' Professional Agency. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS), 7*(1), 74-81.

Karakose, T., Ozdogru, M., & Malkoc, N. (2024). Leading sustainable school improvement: A meta-synthesis of qualitative research on problems and challenges faced by school leaders. *Frontiers in Education, 9*, Article 1449174. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1449174.

Kennedy, A. (2005). Model of continuing professional development: a framework for analysis. *Journal of In-service Education, 31*(2), 235-250.

Lambert, M., & Bouchamma, Y. (2021). The virtual community of practice for school principals: A professional development method. *Creative Education*, *12*(2), 422-440.

Lazenby, S., McCulla, N., & Marks, W. (2022). The further professional development of experienced principals. *International journal of leadership in education, 25*(4), 533-547.

Linder, R. A., Post, G., & Calabrese, K. (2012). Professional learning communities: Practices for successful implementation. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, *78*(3), 13-22.

Meesuk, P., Wongrugsa, A., & Wangkaewhiran, T. (2021). Sustainable teacher professional development through professional learning community: PLC. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, *23*(2), 30-44.

Pandian, V., Awang, M. B., Ishak, R. B., & Ariff, N. (2022). A systematic literature review on professional learning community models. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 7*(11), e001902-e001902. https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i11.1902.

Redondo-Sama, G., Khaqan, S., Morlà-Folch, T., & Munté-Pascual, A. (2025). Leading schools through dialogue: the role of principals in schools as Learning Communities. *Journal of New Approaches in Educational Research, 14*(1), Article 12.

Rittenour, N. K. (2017). *The Use of Principal Professional Learning Communities by Secondary Principals in Minnesota* [Doctoral dissertation, St. Cloud State University]. The Repository @St. Cloud State. https://repository.stcloudstate.edu/edad_etds/26.

Sahlin, S. (2025). Professional development of school principals–how do experienced school leaders make sense of their professional learning?. *Educational management administration & leadership*, *53*(2), 380-397.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.

Serrato, F. J. (2015). *Principal professional development and professional learning communities* (UMI No. 3724432) [Doctoral dissertation, University of California]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of educational change*, *7*(4), 221-258.

Strand, M. K. & Emstad, A. B. (2020). Developing leadership by participating in principal professional learning communities (PPLCS) and the added value of transnational collaboration. *Research in Educational Administration & Leadership*, *5*(2), 485-516.

Suwalska, A. (2020). Professional learning communities in the contemporary basic education in Finland. *Rocznik Pedagogiczny*, *43*(1), 81-94.

Yulianto, T., Pramudya, I., & Slamet, I. (2019). Effects of the 21st century learning model and problem-based models on higher order thinking skill. *International Journal of Educational Research Review, 4,* 749-755.

การประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

EXTERNAL QUALITY ASSURANCE TO REDUCE EDUCATIONAL DISPARITIES IN BORDER PATROL POLICE SCHOOLS BASED ON THE CONCEPT OF AREA-BASED MANAGEMENT

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล[1*] สมเกียรติ ตุ่นแก้ว[2] ทยากร ปัญญาอุดมกุล[3] ญาณวิทย์ สุภารัตน์[4] และ ไพโรจน์ ด้วงนคร[5*]

Thongphan Punyaudomkun[1*] Somkiet tunkaew[2] Thayakorn Punyaudomkun[3] Yanawit Suparat[4] and Pairoj Duangnakorn[5]

(วันที่รับบทความ: 18 มกราคม 2569, วันที่แก้ไขบทความ:16 มีนาคม 2569, วันที่ตอบรับ: 21 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ เนื่องจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษและพื้นที่ห่างไกล มีความแตกต่างด้านบริบท สภาพแวดล้อม และข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนทั่วไป การประกันคุณภาพภายนอกที่ใช้มาตรฐานเดียวจึงไม่สามารถสะท้อนคุณภาพที่แท้จริงของสถานศึกษา และไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเป็นธรรม พบว่า แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย 4 แนวทางสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความแตกต่างของสถานศึกษา (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายในการร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา (3) การสนับสนุนทรัพยากรและระบบช่วยเหลือสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกลอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และ (4) การใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่และข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาและติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าว

[1]ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชียงม่วนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
[1]Director (Expert Level), Chiang Muan Witthayakhom School, Phayao Secondary Educational Service Area Office
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]Lecturer, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[3]ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
[3]Educational Supervisor (Senior Professional Level), Phayao Primary Educational Service Area Office 2
[4]ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย
[4]Teacher, Chiang Rai Provincial Special Education Center
[5]อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่ปรึกษาโครงการ
[5]President, Chiang Rai Rajabhat University (Project Advisor)
*Corresponding author e-mail: phanpunya.2@gmail.com Tel. 0979593156

จะช่วยให้การประกันคุณภาพภายนอกเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง และสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายนอก; ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา; โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน; การบริหารจัดการเชิงพื้นที่

ABSTRACT

This article aims to propose guidelines for developing an external quality assurance approach to reduce educational disparities in Border Patrol Police Schools based on the concept of area-based management. Border Patrol Police Schools are located in special and remote areas and face distinctive contextual conditions, including environmental differences and limitations in human resources, budget allocation, and infrastructure compared to general schools. Consequently, the application of a uniform external quality assurance standard is insufficient to reflect the actual quality of these schools and does not adequately support equitable educational development. The findings indicate that the development of external quality assurance to reduce educational disparities in Border Patrol Police Schools based on the concept of area-based management consists of four key approaches: (1) the development of flexible evaluation criteria and indicators that are consistent with the geographical context and the diversity of educational institutions; (2) the promotion of participation from communities, local organizations, and network partners in collaboratively improving educational quality; (3) the provision of appropriate and continuous resource support and assistance systems for schools located in remote areas; and (4) the use of area-based data and empirical evidence to support systematic planning, development, and monitoring of educational quality. These approaches enable external quality assurance to function as a genuine mechanism for educational quality development and contribute to sustainably reducing educational disparities in border areas.

Keywords: external quality assurance; educational disparity; Border Patrol Police Schools; area-based management

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเองครอบครัว และสังคมส่วนรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี,

2545) การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ ซึ่งมีบทบาทในการสร้างโอกาสให้กับบุคคลทุกคน อย่างไรก็ตาม ในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทยยังคงประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ที่สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษา เช่น ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ สื่อการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และสร้างช่องว่างในโอกาสการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

หนึ่งในกลไกสำคัญที่ภาครัฐใช้ในการยกระดับและรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษา คือการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งถูกกำหนดไว้ทั้งในระดับภายใน (Internal Quality Assurance) และระดับภายนอก (External Quality Assurance) โดยการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก (External Quality Assurance หรือ EQA) เป็นกระบวนการที่เกิดจากการตรวจสอบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาโดยหน่วยงานอิสระ เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทในการประเมินมาตรฐานเพื่อรับรองว่าสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2567)

ในปัจจุบันการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก (External Quality Assurance: EQA) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศไทย โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างทางการศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนยากจนที่ขาดแคลนทรัพยากร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2567) แม้กระนั้นปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษายังคงเป็นปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่มาจากครอบครัวยากจนซึ่งมีจำนวนถึง 1,307,152 คน (กสศ., 2565) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นความแตกต่างในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคลหรือพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์ ความเหลื่อมล้ำนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (UNESCO, 2021) นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาอันเนื่องมาจากคุณภาพหรือมาตรฐานของสถานศึกษา คุณภาพหรือประสิทธิภาพของครู หรือฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม (พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2561)

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดโอกาสของเด็ก และเยาวชนที่อยู่ในพื้นที่ทุรกันดารไกลการคมนาคม หรือเป็นพื้นที่มีปัญหาด้านความมั่นคงให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ มุ่งเน้นการจัดการศึกษาผ่านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนทรัพยากร แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยให้การเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลเป็นไปอย่าง

ทั่วถึง แต่ยังเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและเด็กในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนควรสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area-Based Education Management) ซึ่งเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังระดับพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2566)

การบริหารการศึกษาเชิงพื้นที่ได้รับการเน้นย้ำว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันแต่ละแห่ง เนื่องจากประชากร สภาพเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในแต่ละพื้นที่มีความหลากหลาย ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาย่อมแตกต่างกันไป แนวทางแบบสูตรสำเร็จหนึ่งเดียวจากส่วนกลางจึงไม่อาจแก้ปัญหาได้ทั่วถึงทุกพื้นที่การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เข้ามามีบทบาทในการให้ อำนาจแก่คนในพื้นที่ในการออกแบบการศึกษาของตนเองทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของปัญหา และกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง สิ่งนี้นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ตรงจุดและยั่งยืนกว่า เพราะชุมชนมีความเข้าใจปัญหาและมีความผูกพันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์โดยตรง (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา [กสศ.], 2566) ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้สอดคล้องกับเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ที่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและครอบคลุม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2567; ชื่นจิตร สุวรรณสาคร, 2564)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีผู้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบระบบ การประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการประเมินโดยอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลดความเหลื่อมทางการศึกษามีอยู่พอสมควร โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการออกแบบระบบการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนตามแนวคิดการประเมินโดยอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2565) ศึกษาการออกแบบระบบการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารตามแนวคิดการประเมินโดยอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระบบการประเมินคุณภาพควรออกแบบโดยอิงความคิดเห็นและความต้องการจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทจริงของแต่ละพื้นที่ 2) การใช้เครื่องมือประเมินที่มีประสิทธิภาพ ใช้เครื่องมือที่ช่วยให้การประเมินครอบคลุมมิติที่สำคัญ โดยเฉพาะการใช้เมทริกซ์ที่วิเคราะห์ปัจจัยความสำคัญและอำนาจการตัดสินใจของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน 3) ความถูกต้องและความเป็นไปได้ในการประเมิน ผลการประเมินระบบชี้ว่าการออกแบบระบบที่มีวัตถุประสงค์และกระบวนการที่ชัดเจน สามารถเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้สูงสุด ทำให้การประเมินสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้จริง และข้อเสนอแนะต่อ สมศ. เสนอให้ สมศ.นำระบบการประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนบนพื้นที่สูง และส่งเสริมให้มีมาตรฐานการประกันคุณภาพแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

ในการศึกษาในทุกระดับ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการประเมินที่คำนึงถึงความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบการประกันคุณภาพที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของสถานศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำได้

บทความนี้จึงมุดมุ่งหมายจะนำเสนอแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้รับการจัดตั้งอย่างเป็นทางการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 และดำเนินภารกิจด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยมีลักษณะเฉพาะในฐานะสถาบันการศึกษาที่เนินงานควบคู่กับภารกิจด้านความมั่นคงของรัฐ ภายใต้บริบทพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2568)

การดำเนินงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีลักษณะเฉพาะในฐานะสถาบันการศึกษากึ่งความมั่นคง (semi-security education institution) ซึ่งมีภารกิจหลักสองประการ ได้แก่ การจัด การศึกษาเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาแก่เยาวชนในถิ่นทุรกันดาร และการสนับสนุนความมั่นคงของประเทศ โดยพื้นที่เป้าหมายส่วนใหญ่อยู่ในเขตห่างไกล ทุรกันดาร และมีข้อจำกัดด้านการคมนาคมและความปลอดภัย ส่งผลให้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ทั้งด้านการศึกษา สุขภาวะ และการพัฒนาชุมชนควบคู่กันไป (IamKru.com, ม.ป.ป.)

กลุ่มเป้าหมายหลักของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ เยาวชนจากกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง มีฐานะทางเศรษฐกิจยากจน และดำรงวิถีชีวิตแบบเกษตรกรรมยังชีพ การจัดการเรียนรู้จึงมุ่งพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านการอ่านออกเขียนได้ การคิดคำนวณ และการดำรงชีวิต พร้อมทั้งบูรณาการการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ควบคู่กับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาใช้เป็นฐานการเรียนรู้ (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2568)

สรุปโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ ภายใต้บริบทพื้นที่พิเศษที่มีข้อจำกัดรอบด้าน การดำเนินงานของโรงเรียนมีลักษณะเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม เชื่อมโยงเด็ก ครอบครัว ชุมชน และโครงสร้างเชิงนโยบายเข้าด้วยกัน แนวคิดดังกล่าวจึงสะท้อนความจำเป็นของการพัฒนาระบบการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ เพื่อรองรับภารกิจเฉพาะของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการเชิงพื้นที่

ความหมายของการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์, และคณะ (2560) ได้กล่าวถึง ความหมายของการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ไว้ว่า การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ หมายถึงได้ตั้งแต่ชุมชนหมู่บ้าน ไปจนถึงจังหวัดหรือมณฑลหรือมลรัฐในต่างประเทศ ทั้งนี้ไม่ว่าหน่วยพื้นที่จะเป็นเช่นใด ความเหมือนที่สำคัญ คือ การที่พื้นที่เหล่านี้ไม่ว่าขนาดใดบริบทใดมีอิสระและความสามารถ ในการบริหารจัดการศึกษาของตนเอง เพื่อตอบโจทย์ของพื้นที่ของตนเองโดยมีการคลี่คลายพันธนาการจากการสอนหรือการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง ทั้งในมิติการบริหารจัดการทรัพยากร ไปจนถึงมิติวิชาการ เช่น การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การวัดประเมินผล ตลอดจน การเชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ นอกระบบการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สุพีรพัชร์ พิมพ์มาศ (2561) การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area Based Education) หมายถึง วิธีคิดในการจัดการศึกษาที่เปิดโอกาส ให้แก่ภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยไม่ผูกติดหรือรอให้รัฐส่วนกลางดำเนินงานเพียงลำพัง

กฤษณพงศ์ กีรติกร (2566) ได้กล่าว การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area-Based Education Management) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังระดับพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง

วรชัย วิภูอุปรโคตร (2563) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่หมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน เช่น ผู้นำท้องถิ่น ครู ผู้ปกครอง และองค์กรภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดการศึกษา โดยใช้ปัญหาและทรัพยากรในพื้นที่เป็นฐานในการพัฒนาเพื่อให้การศึกษาเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ หมายถึง กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพื้นที่ และการใช้บริบทเฉพาะของพื้นที่เป็นฐานในการตัดสินใจ ทั้งในมิติการบริหารจัดการ ทรัพยากร และวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง ในบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและความแตกต่างด้านทรัพยากร อันนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area-Based Education Management: ABE) เป็นแนวคิดที่มุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับพื้นที่และระดับสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ได้แก่ ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ออกแบบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ทั้งในด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่มีอยู่ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากรและการดำเนินงานทางวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามศักยภาพและความต้องการของพื้นที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตอบโจทย์ปัญหาเชิงบริบทอย่างแท้จริง (มนต์นภัส มโนการณ์, 2561)

สอดคล้องกับแนวคิดของ กล้า ทองขาว (2558) ที่เสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-Based Educational Planning and Management System) ซึ่งมีหลักการสำคัญ ได้แก่ การเชื่อมโยงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้กับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเลือกเส้นทางการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษาและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้

นอกจากนี้ การปฏิรูปการศึกษาของหลายประเทศได้นำแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่มาใช้เป็นฐาน โดยมีการกระจายบทบาทการตัดสินใจออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับชาติ ระดับกลาง และระดับโรงเรียน ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และทำให้การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาคำนึงถึงบริบทของพื้นที่มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559; มนต์นภัส มโนการณ์, 2561)

ในบริบทประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้นำแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่มาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการศึกษาในระดับจังหวัด โดยเน้นการสร้างกลไกความร่วมมือ การใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่ในการกำหนดโจทย์ปัญหา และการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาร่วมกัน ซึ่งผลการดำเนินงานสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของแนวคิดดังกล่าวในการตอบสนองปัญหาที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2559)

ความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษา เนื่องจากบริบทของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านประชากร สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม การใช้แนวทางการจัดการศึกษาจากส่วนกลางเพียงรูปแบบเดียวจึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุกพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่จึงเข้ามามีบทบาทในการให้อำนาจแก่คนในพื้นที่ในการออกแบบและกำหนดทิศทางการศึกษาของตนเอง ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษา ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาทางการศึกษาเป็นไปอย่างจริงจังและยั่งยืนมากขึ้น ทั้งยังเอื้อต่อการระดมทรัพยากร ความรู้ และนวัตกรรมจากภาคส่วนต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ในเชิงระบบการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่เมืองกับชนบท หรือระหว่างพื้นที่ที่มีความได้เปรียบกับพื้นที่ด้อย

โอกาส โดยสามารถกระจายโอกาสและทรัพยากรทางการศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการสนับสนุนมากที่สุดอย่างตรงจุด อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของระบบการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา [กสศ.], 2566)

นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ยังสอดคล้องกับกรอบนโยบายระดับชาติและนานาชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 ที่เน้นการส่งเสริมความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 (SDG4) ขององค์การสหประชาชาติ ที่มุ่งเน้นการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และครอบคลุมสำหรับทุกคน (United Nations, 2015)

สรุปการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ไม่เพียงเป็นแนวคิดเชิงนโยบายเท่านั้น แต่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ผ่านการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการบริหารจัดการทรัพยากรที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา หมายถึง ความแตกต่างหรือช่องว่างในการเข้าถึงโอกาสทาง การศึกษาและผลลัพธ์ของการศึกษาในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย ทั้งในมิติของฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ภูมิศาสตร์ และปัจจัยพื้นฐานครอบครัวอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้กลุ่มบางกลุ่มมีโอกาสน้อยกว่าหรือได้รับคุณภาพการศึกษาที่ด้อยกว่า (Wikipedia, 2024) โดยความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ ด้านโอกาส (Access) และด้านคุณภาพ (Quality)

Ferreira and Gignoux (2008) ได้กล่าวถึงความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาว่าเป็นภาพแทนที่สามารถกล่าวถึงได้อย่างหลากหลายโดยมีต้นกำเนิดเริ่มจากการกล่าวถึงความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสของการได้รับศึกษา คำว่าโอกาส หมายถึงจุดเริ่มต้นที่เท่ากันแต่ไม่ใช่ผลการศึกษาที่เท่ากัน หรือหมายถึงความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เท่ากันโดยไม่ขึ้นกับภูมิหลังต่าง ๆ ของผู้เรียนทั้งในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว หากปัจจัยภูมิหลังดังกล่าวมีผลให้เกิดความแตกต่างต่อการเข้าถึงการศึกษา และส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนนั่นหมายถึงความไม่เป็นธรรม และเกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษา ซึ่งในที่ผ่านมามีผู้ให้ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยขยายขอบเขตความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ด้านใหญ่ได้แก่ 1) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในด้านโอกาสทางการศึกษา 2) ความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษาในด้านคุณภาพทางการศึกษา และ 3) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในด้านการบริหารจัดการและทรัพยากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2561) ได้ให้ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไว้ว่า ความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาอันเนื่องมาจากคุณภาพหรือมาตรฐานของสถานศึกษา คุณภาพหรือประสิทธิภาพของครู หรือฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม

UNESCO (2021) ได้ให้ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาหมายถึง ความแตกต่างในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคลหรือพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์ ความเหลื่อมล้ำนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร (2562) ได้วิเคราะห์เอกสาร และให้ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาว่าเป็นมโนทัศน์ที่มีการกล่าวถึงในหลากหลายมิติ โดยอาจจำแนกออกเป็นสองมิติที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสทางการศึกษา (Educational Opportunity Inequality) เป็นความแตกต่างหรือความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษาของประชากรภายในประเทศ ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีรัฐธรรมนูญที่กำหนดเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้คนไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม แต่ผลการวิจัยหลายชิ้นบ่งชี้ตรงกันว่า ประเทศไทยยังมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในด้านโอกาสทางการศึกษาอยู่ทั้งนี้พิจารณาจากสถิติการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อัตราการเข้าถึงการศึกษา และอัตราการคงอยู่ของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่ามีแนวโน้มลดลงเป็นลำดับตามระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้นอีก ทั้งยังพบว่าอัตราการเข้าถึงและการคงอยู่ในระบบการศึกษามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันโดยนักเรียนกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงมีแนวโน้มที่จะเข้าถึงและคงอยู่ในระบบการศึกษาสูงกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

2. ความเหลื่อมล้ำในด้านคุณภาพการศึกษาที่เป็นความไม่เท่าเทียมกันของการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชากรภายในประเทศ การพิจารณาความเหลื่อมล้ำในด้านสามารถพิจารณาได้อย่างหลากหลายตั้งแต่การได้รับทรัพยากรทางการศึกษาทั้งบุคลากรทางการศึกษา สื่อการเรียนรู้อุปกรณ์การเรียนหรือการได้รับกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความแตกต่างกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในด้านคุณภาพการศึกษาได้ดีตัวหนึ่ง

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา หมายถึง ความแตกต่างในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา คุณภาพของทรัพยากรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียน อันเกิดจากบริบทเชิงพื้นที่ เศรษฐกิจ สังคม และระบบการบริหารจัดการที่ไม่เท่าเทียม โดยสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) โอกาสในการเข้าถึงการศึกษา (2) ทรัพยากรทางการศึกษา (3) คุณภาพการจัดการเรียนการสอน (4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (5) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

สถาบันพระปกเกล้า (2563) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ไว้ทั้งสิ้น 2 ประการ ได้แก่

1. ความเหลื่อมล้ำจากสภาพทางสังคมไทย เป็นปัจจัยทางสังคมต่อความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3 ประการ คือ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว เด็กจากครอบครัวที่ยากจนทั้งในเขตชนบทและเขตเมืองมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า และมีคุณภาพที่ต่ำกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะ

ทางเศรษฐกิจสังคมสูงกว่า นอกจากนั้นเด็กจากครอบครัวที่ยากจนยังมักจะลาออกกลางคัน จนไม่สามารถเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

1.1 สภาพแวดล้อมและภูมิลำเนา ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างยิ่ง ประชาชนวัยเด็กในเขตเมืองมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้ง่ายกว่าทั้งด้านระยะทางและคุณภาพของโรงเรียน นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยจะส่งผลโดยตรงต่อความกระตือรือร้นในการศึกษา ของเด็กในเขตชุมชนแออัด หรืออยู่ในแหล่งที่มีปัจจัยยั่วยุ เช่น สถานบันเทิง สารเสพติด

1.2 สภาวะและวัฒนธรรมในครอบครัว เด็กในครอบครัวที่มีทั้งพ่อและแม่จะมีโอกาสได้เรียนตามเกณฑ์มากกว่าเด็กจากครอบครัวที่ขาดพ่อและแม่ หรือมีพ่อหรือมีแม่เพียงคนเดียว นอกจากนั้น ความเชื่อ วัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของพ่อและแม่มีผลต่อโอกาสทางการศึกษาของเด็ก ยังมีแนวโน้มว่าพ่อแม่ที่มีประสบการณ์ทางการศึกษาเช่นใดมักจะส่งเสริมให้ลูกไปในทิศทางเช่นเดียวกัน

2. ความเหลื่อมล้ำจากการจัดการศึกษาชาติ การบริหารจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเหลื่อมล้ำต่อการศึกษาของชาติโดยตรง ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประการ ได้แก่

2.1 การจัดสรรงบประมาณ และกำลังคนทางการศึกษาสัดส่วนในการจัดงบประมาณทางการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณโดยรวมของประเทศ ค่อนข้างสูง อาทิ การกระจายโรงเรียนไปทั่วประเทศ การส่งเสริมให้มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในทุกภูมิภาค ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยมุ่งเน้นให้มีความเสมอภาค ทั่วถึงและเป็นธรรม อย่างไรก็ตามการจัดสรรงบประมาณยังไม่ทำให้เกิดความเสมอภาคโดยสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตยากจน โดยเฉพาะในชนบทจะได้รับงบประมาณน้อยกว่า มีครูอาจารย์ตามวุฒิน้อยกว่าทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ในเขตเมืองโดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร

2.2 การจัดสรรอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาปัญหาการขาดแคนครูในบางท้องถิ่น เช่น เขตชนบทห่างไกล และครูเกินจำนวนนักเรียนในบางท้องที่ เป็นปัญหาที่เผชิญกับการจัดการศึกษา เป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเกษียณและลาออกก่อนเกษียณ แต่ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนไม่เปลี่ยนไปตามจำนวนที่หายไป

2.3 ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา แม้การปฏิรูปการศึกษาจะมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา และมีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา แต่การตรวจประเมินยังเน้นไปที่ตัวเอกสารหลักฐานมาก่อนการวัดเชิงคุณภาพตลอดจนการวัดผลสำเร็จจากผู้เรียนซึ่งอาจจะเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการศึกษา

วินิจ ผาเจริญ (2564) วิเคราะห์ว่าความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของผู้เรียนไทยในช่วงการเรียนออนไลน์เป็นปรากฏการณ์เชิงซ้อนซึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงความไม่เท่าเทียมกันของทรัพยากรและมาตรฐานทางการศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นเป็นพิเศษว่าภาระการสอนแบบหลายชั้นปีที่ตกอยู่กับครูหนึ่งคนเป็นปัจจัยที่บั่นทอนศักยภาพการสอนเชิงลึกและการพัฒนาทักษะขั้นสูงของผู้เรียนได้โดยตรง ดังนั้น การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำจึงต้องเริ่มจากการจัดสรรอัตรากำลังครูที่สอดคล้องกับภาระงานและการยกระดับระบบแรงจูงใจที่สะท้อนความยากลำบากของการทำงานในพื้นที่ห่างไกลควบคู่ไปกับการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการฝึกอบรมเชิงพื้นที่

สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ครอบครัวที่มีรายได้ต่ำอาจไม่สามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ เช่น ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าเดินทาง และค่าอาหารกลางวัน

2. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ความคาดหวังทางการศึกษาต่างกันระหว่างชุมชนเมืองและชนบท เช่น บางพื้นที่ให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าการเรียน

3. ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เด็กในพื้นที่ห่างไกลอาจมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การขาดแคลนโรงเรียนหรือเส้นทางคมนาคม

4. คุณภาพของครูและหลักสูตร ครูในพื้นที่ชนบทอาจมีคุณสมบัติทางวิชาการต่ำกว่าครูในเขตเมือง และหลักสูตรอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนในแต่ละพื้นที่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

มีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สมพงษ์ จิตระดับ. 2562; ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2548; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2560; ดารณี อุทัยรัตนกิจ. 2560) ดังนี้

1. นโยบายและการสนับสนุนจากภาครัฐ นโยบายที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเหมาะสมช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ช่วยให้การประกันคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

3. การจัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสม เช่น สื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามมาตรฐานคุณภาพได้

4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียน

5. การใช้เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินและติดตามผล ช่วยให้การประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพและทันสมัย

6. การวิเคราะห์บริบทและความต้องการของพื้นที่ การประเมินที่คำนึงถึงบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ ช่วยให้การพัฒนาการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของชุมชน

7. กระบวนการประเมินที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง (PDCA) การใช้กระบวนการ PDCA ช่วยให้การประเมินและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่น

8. การสนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรภายนอกและหน่วยงานการศึกษา การร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานท้องถิ่นและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ช่วยเสริมทรัพยากรและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุป ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงอิสระ (Exogenous Latent Constructs) ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาครู หมายถึง ความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งด้านคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความเพียงพอต่อภาระการสอน รวมถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพ ตามบริบทเชิงพื้นที่ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.2 ปัจจัยด้านการเงินและทรัพยากร หมายถึง ความเพียงพอและความเหมาะสมของงบประมาณและทรัพยากรที่คำนึงถึงบริบทพื้นที่ห่างไกล รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และ การสนับสนุนจากภายนอก เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม

1.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ หมายถึง ความยืดหยุ่นและอิสระในการบริหารของสถานศึกษา ภายใต้นโยบายที่เอื้อต่อการตัดสินใจตามบริบทพื้นที่ การมีส่วนร่วมของชุมชน การประสานเครือข่ายทางการศึกษา และการระดมความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างตรงจุดและยั่งยืน

2. ตัวแปรแฝงตาม (Endogenous Latent Construct) ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพภายนอก

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 7-8) กล่าวว่าการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติภารกิจหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่า จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม เนื่องจากพ่อแม่มีสิทธิ์เรียกร้องให้สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดการศึกษาให้แก่ลูกอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ลูกมีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และ ความถนัดที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคือ ทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่สังคมต้องการ เป็น การคุ้มครองผู้บริโภค ต่อไปไม่ว่าพ่อแม่ ผู้ปกครองจะส่งลูกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาใด จะมีความมั่นใจได้ว่าสถาบันการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงเท่าเทียมกัน ไม่จำเป็นต้องวิ่งเต้นหรือฝากลูกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบที่พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาให้ทัดเทียมกัน ดังนั้น พ่อแม่

ผู้ปกครองจึงยอมไม่ได้ ถ้าลูกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งแล้วไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ในระดับต่าง ๆ ดังนั้น ผู้ที่รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง คือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับอำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา กรมเจ้าสังกัด และกระทรวง ต้องมีการรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ประเภทของระบบการประกันคุณภาพ

การประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Internal Quality Assurance) หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาจากภายใน โดยวงจร PDCA เป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรของสถาบันการศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษานั้น ๆ กระบวนการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้

1.1 การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เป็นกระบวนการดำเนินการของหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันการศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ หลังจากนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันการศึกษาจัดทำแผน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ในด้านการพัฒนาหลักสูตร สื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ธรรมนูญสถานศึกษา ระเบียบ การสอน การแนะแนว การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ทั้งนี้จะเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผนติดตาม กำกับการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.2 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) เป็นการดำเนินการของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการยืนยันเป้าหมายที่กำหนด มุ่งไปสู่มาตรฐานที่ต้องการ โดยการดำเนินการดังนี้

1.2.1 การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของสถาบันการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และรายงานผลต่อผู้ปกครองและผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

1.2.2 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

1.3 การประมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการประเมินค่าระดับคุณภาพของกิจกรรมเฉพาะอย่างในหน่วยงาน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของงานวิจัย คุณภาพของ การสอน เป็นต้น การประมินคุณภาพเน้นการวัดพัฒนาการรายบุคคลและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่หลากหลาย (Multiple Sources of Evidence) เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและครอบคลุมมิติที่สำคัญต่อ การดำรงชีวิตของผู้เรียน การประเมินคุณภาพภายในจะใช้วิธีการศึกษาตนเอง (Self-Study) และ การประเมินตนเอง (Self-Assessment) ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการดำเนินงานโดยสำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อประเมินผลและรับรองว่า สถาบันการศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

2. การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก (External Quality Assurance) หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เป็นบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา

การประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance: EQA)

การประกันคุณภาพภายนอก (EQA) ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินจากหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมว่าสถานศึกษามีการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [สมศ.], 2566)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) กล่าวว่า ในประเทศไทย กรอบการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาได้ถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 โดยกำหนดให้การประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งออกเป็นสองระดับ ได้แก่ การประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance – IQA) ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และการประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance – EQA) ที่ต้องดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกภายในระยะเวลาทุก 5 ปี ตามรอบการประเมิน โดยมีขั้นตอนหลักของกระบวนการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [สมศ.], 2566) ดังนี้

1. สถานศึกษาจัดทำและส่งรายงาน SAR สถานศึกษาจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอกในรอบการประเมินที่กำหนด และนำส่งรายงานให้หน่วยงานต้นสังกัดผ่านระบบ e-SAR

2. หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบและนำส่งเข้าสู่ระบบ e-SAR หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความพร้อมของรายงาน SAR ของสถานศึกษา รวมทั้งรวบรวมรายชื่อสถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการประเมิน ก่อนนำส่งไฟล์ SAR เข้าสู่ระบบ e-SAR เพื่อส่งต่อให้ สมศ.

3. สมศ. รับและส่งต่อ SAR ให้คณะผู้ประเมินภายนอก สมศ. รับรายงาน SAR ผ่านระบบ e-SAR และดำเนินการมอบหมายให้คณะผู้ประเมินภายนอกนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก

4. การประเมินโดยคณะผู้ประเมินภายนอก คณะผู้ประเมินภายนอกดำเนินการวิเคราะห์รายงาน SAR ประกอบกับข้อมูลและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จัดทำร่างรายงานผลการประเมิน และเสนอให้สถานศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเชิงข้อเท็จจริง (Factual Check)

5. การยืนยันและรับรองผลการประเมิน สถานศึกษาพิจารณาและยืนยันความถูกต้องของผล การประเมิน จากนั้นคณะผู้ประเมินจัดทำรายงานผลการประเมินฉบับสมบูรณ์ เสนอให้ สมศ. เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินอย่างเป็นทางการ

สำหรับการประกันคุณภาพภายนอก หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบคือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายดังกล่าว โดยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาเกณฑ์และแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และจัดให้มีการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาทุกระดับอย่างเป็นระบบ (ONESQA, 2023)

สรุป การประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance: EQA) หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยหน่วยงานภายนอก คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ซึ่งดำเนินการเป็นรอบการประเมินทุก 5 ปี โดยใช้รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) และหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นฐาน ทั้งนี้กระบวนการประกันคุณภาพภายนอกประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ (1) สถานศึกษาจัดทำและส่งรายงาน SAR (2) หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบและนำส่งรายงานเข้าสู่ระบบ e-SAR (3) สมศ. รับและส่งต่อรายงาน SAR ให้คณะผู้ประเมินภายนอก (4) การประเมินโดยคณะผู้ประเมินภายนอก และ (5) การยืนยันและรับรองผลการประเมิน เพื่อรับรองคุณภาพการศึกษาและใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายนอก

แนวคิดพื้นฐานของการประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance: EQA) คือ การประเมินโดยบุคคลภายนอกที่มีความเป็นอิสระ เพื่อยืนยันระดับคุณภาพของสถานศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน ไม่ใช่การตรวจซ้ำซ้อน แต่เป็นการตรวจสอบว่า ระบบคุณภาพที่สถานศึกษาดำเนินการนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ทั้งนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ชี้ว่าการประเมินภายนอกเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ยืนยันความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพภายในควบคู่ไปกับการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (ONESQA, 2023)

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming's PDCA Cycle) ที่เน้นการวางแผน (Plan) ดำเนินการ (Do) ตรวจสอบ (Check) และปรับปรุง (Act) อย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา (Deming, 1986) การประกันคุณภาพภายนอกจึงไม่เพียงเป็นกลไกติดตามผล แต่ยังมีบทบาทในการเสนอแนะแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน อีกทั้งยังตั้งอยู่บนหลักการของความรับผิดรับชอบ (Accountability) ซึ่ง ผลการประเมินจะถูกนำเสนอต่อสาธารณะเพื่อสร้างความโปร่งใสและยืนยันคุณภาพของระบบการศึกษาในภาพรวม (OECD, 2013)

ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีหลายทฤษฎีและแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการวางระบบและกระบวนการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance: EQA)

หนึ่งในทฤษฎีพื้นฐานที่ได้รับการประยุกต์อย่างแพร่หลายคือ ทฤษฎีการจัดการคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (Total Quality Management: TQM) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม (Deming, 1986; ONESQA, 2023) นอกจากนี้ วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) ก็ได้รับการนำมาใช้ในงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีระบบการวางแผนคุณภาพ ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาตามบริบทของตน

สำหรับการประกันคุณภาพภายนอก แนวคิดหนึ่งที่ถูกใช้เป็นหลักคือ การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (External Expert Judgment) ซึ่งยึดหลักการประเมินโดยผู้ประเมินที่มีความเป็นกลาง ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสิน ไม่ใช่อิงจากความเห็นส่วนบุคคล (ONESQA, 2023) แนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่า การประเมินที่มีคุณภาพต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ระบบการประกันคุณภาพภายนอกของประเทศไทยมีแนวโน้มปรับตัวเข้าสู่แนวทางเชิงพัฒนา (Developmental Approach) มากยิ่งขึ้น จากเดิมที่เคยเน้นตัวบ่งชี้เชิงปริมาณจำนวนมาก ได้มีการปรับลดตัวชี้วัด และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริงผ่านการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับกฎระเบียบให้สถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของตนเอง ประเมินตนเอง และวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยที่หน่วยประเมินจากภายนอก เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะไม่ใช้ผลการประเมินภายนอกเพื่อฟันธงผ่านหรือไม่ผ่าน แต่จะเน้นบทบาทการให้คำแนะนำเพื่อยกระดับคุณภาพ (ONESQA, 2023; SSRN, 2023)

แนวทางใหม่ดังกล่าวสะท้อนแนวคิดของ การกระจายอำนาจทางการบริหาร (Decentralized Governance) และ ความเป็นหุ้นส่วนระหว่างหน่วยงานกำกับกับสถานศึกษา (Accountable Partnership) โดยที่โรงเรียนและต้นสังกัดต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา และใช้การประเมินภายนอกเป็นเวทีในการเรียนรู้ พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้สถานศึกษายกระดับคุณภาพด้วยตนเอง มากกว่าการควบคุมจากภายนอกเพียงอย่างเดียว (ONESQA, 2023)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายนอก (บริบทโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน)

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน (ตำรวจตระเวนชายแดน) เป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชดำริเพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่เยาวชนในพื้นที่ทุรกันดารและชายแดนของประเทศ ซึ่งมักประสบกับปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การขาดแคลนครู ทรัพยากรจำกัด และความด้อยโอกาสของนักเรียน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเหล่านี้ยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มักต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ ตัวอย่างเช่น ข้อมูลการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในช่วง พ.ศ. 2555–2557

แสดงให้เห็นว่านักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2557)

นอกจากนี้ สมศ. ได้ดำเนินโครงการวิจัยการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วง พ.ศ. 2554–2556 ซึ่งมีบริบทคล้ายกับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน หลายแห่ง โดยมีจุดเด่นที่แนวทาง การประเมินแบบกัลยาณมิตร และหมอโรงเรียนที่เน้นการให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วม และการติดตามช่วยเหลือโรงเรียนในระหว่างกระบวนการประเมิน ไม่ใช่การควบคุมแบบสั่งการเพียงอย่างเดียว ผลลัพธ์จากโครงการชี้ว่าโรงเรียนในพื้นที่พิเศษเหล่านี้มีความเข้าใจเกณฑ์มากขึ้น เตรียมตัวได้ดีขึ้น และผลการประเมินมีแนวโน้มพัฒนาขึ้นเมื่อเทียบกับรอบก่อนหน้า (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2556)

การศึกษาทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จะเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่มากกว่าสถานศึกษาในพื้นที่ทั่วไป แต่หากมีการพัฒนาระบบภายในควบคู่กับการประเมินภายนอกที่เข้าใจบริบท ความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ก็สามารถส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม การสร้างกลไกและกระบวนการ ประกอบด้วย

1. กลไกความร่วมมือ โดยผู้ประเมินภายนอกต้องทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ ตำรวจตระเวนชายแดน และองค์กรภาคเอกชน เพื่อร่วมกันตั้งโจทย์และแก้ไขปัญหา

2. การกระจายอำนาจ ต้องให้อำนาจแก่โรงเรียนในการตัดสินใจบริหารจัดการทรัพยากรและวิชาการ เช่น หลักสูตรและการประเมินผล ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนท้องถิ่น

3. การใช้ข้อมูลพื้นที่เป็นฐาน การประเมินคุณภาพต้องอาศัยข้อมูลที่แม่นยำและละเอียดเกี่ยวกับพื้นที่ โมเดลของคุณสามารถนำข้อมูลเชิงพื้นที่ เช่น ข้อมูลประชากร ความยากจน หรือข้อมูลด้านสุขภาพ มาใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อให้การประเมินสามารถลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างตรงจุด

เป้าหมายและผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ ดังนี้

1. การลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายสูงสุดของการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้คือการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างแท้จริง ควรเน้นการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม (Equity) โดยให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่โรงเรียนที่ด้อยโอกาส

2. การสร้างความยั่งยืน ควรส่งเสริมให้โรงเรียนและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว การประเมินควรช่วยสร้างศักยภาพให้คนในพื้นที่สามารถริเริ่มและขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาด้วยตนเองได้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเชิงพื้นที่

กระบวนการประกันคุณภาพภายนอก ดำเนินการดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและวิเคราะห์เบื้องต้น (Pre-analysis) สถานศึกษาจัดทำรายงาน SAR ผ่านระบบ e-SAR และคณะผู้ประเมินวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับบริบทเชิงพื้นที่ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อกำหนดจุดเน้นและเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม

2. ขั้นดำเนินการประเมินภายนอกในพื้นที่ (On-site Evaluation) คณะผู้ประเมินเก็บข้อมูลตามสภาพจริงจากเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ การสังเกต และการสัมภาษณ์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ผู้เรียน ความเสมอภาคทางการศึกษา และการใช้ทรัพยากรเชิงพื้นที่อย่างคุ้มค่า

3. ขั้นยืนยัน ติดตาม และพัฒนาหลังการประเมิน (Follow-up) นำผลการประเมินไปจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลไกการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Mechanism for Continuous Improvement) กลไกนี้เปลี่ยนบทบาทผู้ประเมินจากผู้ตรวจสอบเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนา โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างความยั่งยืนในพื้นที่

1. การให้คำปรึกษา (Providing Consultation) ผู้ประเมินจัดประชุมและทำหน้าที่เป็น ที่ปรึกษาให้กับทีมผู้นำโรงเรียนเพื่อช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนการปรับปรุงที่ตรงจุด

2. การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ร่วมกัน (Fostering a Collaborative Learning Culture) ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีระหว่างโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน ผ่านการจัดเวทีหรือเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพของระบบโดยรวมในพื้นที่

3. การติดตามผล (Following Up/Monitoring Outcomes) ผู้ประเมินมีแผนการติดตามผลในระยะยาว เพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาเกิดขึ้นจริงและเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยข้อมูลจากการติดตามผลจะถูกนำไปใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการประเมินในรอบถัดไป

บทสรุป

แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เป็นกรอบสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความแตกต่างของบริบทพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่เป็นฐานในการตัดสินใจ แนวคิดดังกล่าวมีศักยภาพในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่พิเศษและพื้นที่ห่างไกลซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน เช่น โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การจัดการศึกษาในลักษณะยึดพื้นที่เป็นฐานจึงเอื้อต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและชุมชนในพื้นที่

ในขณะเดียวกัน การประกันคุณภาพภายนอกในบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการประเมินแบบมาตรฐานเดียว ไปสู่การประเมินที่คำนึงถึงบริบทเชิงพื้นที่ ความแตกต่างด้านทรัพยากร และต้นทุนพิเศษของพื้นที่ทุรกันดาร การบูรณาการแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เข้ากับกระบวนการประกันคุณภาพภายนอกจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การประกันคุณภาพภายนอกมิได้ทำหน้าที่เพียงตรวจสอบหรือรับรองคุณภาพเท่านั้น หากแต่ควรทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงพัฒนา (developmental evaluation) ที่สนับสนุนโรงเรียนให้สามารถใช้ศักยภาพของพื้นที่ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ เป็นการ ประเมินเชิงพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่เป็นฐานในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในพื้นที่ และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามี ความคล่องตัวในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียนและชุมชน ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายนอกในบริบทพื้นที่พิเศษขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ ได้แก่ (1) การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงพัฒนาระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน (2) ความเป็นมืออาชีพและความเชี่ยวชาญของผู้ประเมินที่เข้าใจบริบทพื้นที่ และ (3) การบูรณาการ ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา*. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. *World Bank*. https://www.worldbank.org/education

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (2568). *แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน*. เอกสารภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2566). การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). https://www.eef.or.th

กล้า ทองขาว. (2558). การจัดการศึกษาแบบยึดพื้นที่เป็นฐาน: แนวคิด แนวทาง และกรณีศึกษา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2*(2), 26–27.

กสศ. (2565). *สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การออกแบบและพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

จักรพงศ์ แถลงกัณฑ์. (2565). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 1*(4), 24–34.

จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์ และคณะ. (2560). *การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่: แนวคิดและกระบวนการพัฒนา*. สำนักพิมพ์การศึกษาร่วมสมัย.

ชื่นจิตร สุวรรณสาคร. (2564). การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกในโรงเรียนชายแดน. *การศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้*.

ดารณี อุทัยรัตนกิจ. (2560). *การสร้างความเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม*. สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา.

ทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ, สรัญญา จันทร์ชูสกุล, และ พินดา วราสุนันท์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(3), 2405–2419.

ธงชัย สันติวงษ์, และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ*. วัฒนาพานิช.

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2565). การออกแบบระบบการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในพื้นที่สูงตามแนวคิดการประเมินโดยอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. *วารสารการศึกษาไทย, 30*(2), 72–89.

พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2561). *พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561*. ราชกิจจานุเบกษา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนต์นภัส มโนการณ์. (2561). การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 19*(1), 1–15.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). *การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วรชัย วิภูอุปโคตร. (2563). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในระดับพื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา*. Thai Journal Online. https://www.tci-thaijo.org

วินิจ ผาเจริญ. (2564). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของพลเมืองไทยวัยเรียนกับสถานการณ์การเรียนออนไลน์ในยุคไวรัสโควิด-19. *วารสารปัญญาปณิธาน, 6*(1), 1–14.

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2545). *การศึกษา: กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

สมพงษ์ จิตระดับ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน อัศวภูมิ. (2547). *การพัฒนารูปแบบทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2563). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 21 ประจำปี 2562 “ลดช่องว่าง ความเหลื่อมล้ำ สร้างคุณภาพประชาธิปไตย”*. สถาบันพระปกเกล้า.

สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร. (2562). *ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และสถานการณ์ในประเทศไทย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายงานผลการทดสอบคุณภาพการศึกษาในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *การประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก: แนวคิดและความเชื่อมโยง*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). *รายงานผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียน (NT)*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2556). *คู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). การพัฒนาการศึกษาตามแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ในประเทศไทย. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น, 22*(5), 80–95.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2559). *การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา*. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รูปแบบการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่: บทเรียน ทางเลือก และเงื่อนไขความสำเร็จ*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กับการจัดการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุพีรพัชร์ พิมพ์มาศ. (2561). การบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่: การเปิดโอกาสและการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในท้องถิ่น. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น, 14*(2), 45–58.

สุรัชดา ภูรับพา. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านพุทธรักษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ].

อารี ภูมิพันธุ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Ferreira, F., & Gignoux, J. (2008). Educational inequality: The role of background factors in educational opportunity. *Education Economics, 16*(4), 423–441. https://doi.org/10.1080/09645290801950751

IamKru.com. (n.d.). *หลักสูตรเพื่อครูตำรวจตระเวนชายแดน*. https://iamkru.com

OECD. (2013). *Synergies for better learning: An international perspective on evaluation and assessment*. OECD Publishing.

ONESQA. (2023). *External quality assurance framework for basic education in Thailand*. Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization).

SSRN. (2023). *Educational quality assurance and developmental evaluation approaches*. https://ssrn.com

UNESCO. (2021). *Global education monitoring report: Inclusion and education*. UNESCO.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2015). *World population ageing 2015* (ST/ESA/SER.A/390).

Wikipedia. (2024). *Educational inequality*. https://en.wikipedia.org